

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Zpracovatel: Mgr. Anna Mišovská

Leden 2012

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Zaměstnávání vězněných osob v České republice

The employment of prisoners in the Czech Republic

Zpracovatel: Mgr. Anna Mišovská

Leden 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, a že jsem v ní vyznačila všechny prameny, z nichž jsem čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým. Dále prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.

Ve Františkových Lázních dne 11. ledna 2012

.....

Anna Mišovská

OBSAH

Úvod	3
1. Pohled do historie zaměstnávání vězeňské populace	6
1.1 Historie zaměstnávání se zaměřením na Vazební věznici Praha – Pankrác v letech 1889 – 1993	7
1.2 Zaměstnávání odsouzených před rokem 1989 – obecně	16
2. Právní rámec problematiky zaměstnávání	18
2.1 Program zacházení	22
2.2 Zaměstnávání obviněných osob	25
2.3 Zaměstnávání odsouzených osob	28
2.3.1 Zaměstnávání doživotně odsouzených osob	33
2.4 Trvale pracovní nezařaditelní	35
2.5 Zákaz některých prací	37
2.6 Zaměstnávání v číslech	38
3. Zařazování odsouzených do práce	41
3.1 Význam vedení zdravotní klasifikace vězněných osob při jejich zařazování do pracovního výkonu	41
3.2 Překážky v interní právní úpravě oblasti zdravotní klasifikace	46
3.3 Střežená a nestřežená pracoviště	47
3.3.1 Rozmístění na pracoviště dle diferenciací věznic	49
3.4 Základní rozdíly v zaměstnávání odsouzeného a klasického zaměstnance dle zákoníku práce	50
3.5 Faktory ovlivňující míru zaměstnanosti	51
4. Formy zaměstnávání	53
4.1 Zaměstnávání ve vnitřní režii věznice	53
4.1.1 Výrobní provozy v organizačních složkách VS ČR	54
4.2 Zaměstnávání v provozovnách Střediska hospodářské činnosti	55
4.2.1 Veřejné zakázky	60
4.3 Zaměstnávání u jiných ekonomických subjektů	62
4.3.1 Náležitosti smlouvy o zařazování odsouzených do práce	67

4.3.2	Možnost zrušení institutu souhlasu odsouzeného při zaměstnávání v soukromém sektoru	68
4.3.3	Spolupráce mezi resorty v oblasti zaměstnávání vězeňské populace	71
4.4	Zaměstnávání v rámci terapeutických programů a vzdělávání	72
4.5	Zaměstnávání mladistvých ve výkonu trestu	73
5.	Odměňování vězněných osob	75
5.1	Zařazování odsouzených do příslušné skupiny základní složky pracovní odměny	76
5.1.1	Tzv. skupování práce a průměrný výdělek	80
5.2	Rozúčtování odměn odsouzených	81
5.3	Povinnost hrazení nákladů výkonu trestu a pohledávky VS ČR	85
5.3.1	Vymahatelnost pohledávek za odsouzenými	87
6.	Pracovní doba a podmínky zaměstnávání	92
6.1	Pojistné a pojištění odsouzeného	94
7.	Odpovědnost za škodu	97
7.1	Pracovní úraz	100
8.	Systém zaměstnávání vězněných ve věznicích ČR a v zahraničí	103
8.1	Práce v organizačních jednotkách VS ČR	103
8.2	Mezinárodní vězeňský systém	106
	Závěr	115
	Seznam použitých zkratk	118
	Seznam použité literatury	119
	Resumé	123
	Abstrakt	126
	Abstract	127
	Klíčová slova / Keywords	128

ÚVOD

Práce obecně přispívá k rozvíjení pozitivních rysů osobnosti, ovlivňuje kladným způsobem naše sebevědomí, sebedůvěru, sebehodnocení, vytrvalost, citové prožívání a emoční stabilitu. Je považována za činnost, která potvrzuje jedinečnost člověka ve vztahu ke společnosti. Nejen že při jejím výkonu dochází k rozvíjení lidského potencionálu, ale rovněž zastává roli prostředku pro vytváření finančních zdrojů. Jedním z očekávaných důsledků je zjištění skutečné ceny hmotných i nehmotných statků, tj. práce sebou přináší i hodnotové vědomí.

Zaměstnávání vězněných osob je jednou z hlavních priorit uplatňovaných ve výkonu trestu odnětí svobody. S návyky pracovního režimu se někteří z vězňů setkávají mnohdy až ve vězení, proto je práci přikládán značný resocializační a výchovný význam. V některých případech jsou jejich nepříznivé charakterové vlastnosti a rysy osobnosti okolností značně omezující stanovení jejich pracovního zařazení. Pracovní odměna odsouzeného je pak nástrojem ke splácení dluhů vůči státu, výživného, oběti, ale může představovat i formu kapesného pro osobní potřebu odsouzeného. V neposlední řadě je výsledkem práce psychická a fyzická energie, která by se v případě nezapojení vězněné osoby do práce mohla projevit i negativně, tedy parazitujícím způsobem života a tzv. „nudou“. Nadbytek volného osobního času, jenž je jinak vyplňován různými aktivitami, utváří prostor pro hledání z hlediska účelu výkonu trestu protizákonných a méně vhodných podob zábavy. Potřebnost zaměstnávání odsouzených vyplývá i z aktuálního znění Doporučení Rec (2006) 2 Výboru ministrů členským státům Rady Evropy k Evropským vězeňským pravidlům. Čl. 25 rozsáhle upravuje výkon práce ve věznicích, kdy pracovní činnost odsouzeného musí mít takovou povahu, aby zvyšovala schopnost vězňů si po propuštění vydělávat na obvyklé živobytí. Současná míra zaměstnanosti je 58,72 %¹, vyčíslený podíl je však počítán pouze z práceschopných odsouzených a celkový stav odsouzených v českých věznicích přesahuje 23 tisíc osob.

Téma rigorózní práce jsem si zvolila s ohledem na skutečnost, že zastává velký podíl na obsahu náplně mé pracovní činnosti. Jako státní zaměstnanec v resortu Ministerstva spravedlnosti se s daným tématem dennodenně dostávám do styku, ať už ve formě spolupráce s Vězeňskou službou České republiky při legislativním

¹ Rychlá fakta – míra zaměstnanosti za prosinec 2011. Dostupné z www.vscr.cz

procesu či podílení se na vyřizování podání vězňů i jiných osob, které se týkají její činnosti nebo podmínek výkonu vazby a trestu. Během své práce jsem nabyla dojmu, že mezi veřejností povětšinou panuje mylná představa, že pro odsouzené je vězení forma dlouhodobé dovolené, nemusí pracovat, odpočívají na cele, věnují se četbě či spánku, případně mají přístup do společenské místnosti, kde mohou sledovat televizi. Tento veškerý komfort, včetně jídla, tepla a stravy je pak hrazen z daní, které jsou odváděny do státního rozpočtu. Vycházím z faktu, že veřejnost má omezené penzum informací, opírá se o neznalost základních tezí a pravidel daných pro výkon trestu odnětí svobody. Netuší však, že odsouzený je za splnění určitých podmínek povinen pracovat. Je však třeba uvést, že například stravování vězňů podléhá určitým normám a dodržování je přísně sledováno Evropským výborem proti mučení (CPT), podmínky zaměstnávání pak i veřejným ochráncem práv, Českým helsinským výborem atd.

Předkládaný text je systematicky členěn do osmi kapitol. V úvodní části považuji za vhodné podat výklad z historie zaměstnávání odsouzených osob se zaměřením na pankráckou vazební věznici od doby jejího vzniku do roku 1993 a seznámit tak čtenáře s tehdejšími poměry pro jejich následnou konfrontaci se současnými. Druhá kapitola přibližuje právní úpravu předmětné materie ve vztahu k pracovněprávním předpisům, poukazuje na základní rozdíly mezi zaměstnáváním obviněných a odsouzených osob. Pro realistický obraz uvádím i procentuální a početní měřítko míry zaměstnávání uvnitř i vně věznice v období let 2009 až 2011. Při zařazování vězněné osoby do práce je důležitá především jeho zdravotní klasifikace, které věnuji oddíl třetí kapitoly, a dále hovořím o způsobu jeho umístění na pracoviště dle diferenciací jednotlivých věznic.

Zvýšenou pozornost následně upírám k primárním rozdílům v zaměstnávání vězněné osoby a klasického zaměstnance. Důraz rovněž kladu na faktory ovlivňující míru zaměstnanosti. Stěžejní část práce tvoří čtvrtá kapitola, ve které jsou popsány formy zaměstnávání, kde se mimo jiné pokouším rozebrat i působnost zákona o veřejných zakázkách ve vztahu k Vězeňské službě ČR. V nadcházejícím oddílu postupně probereme institut souhlasu odsouzeného se zařazením do práce u soukromých subjektů a pokusíme se polemizovat nad otázkou jeho možného zrušení. Poté jen okrajově nastíním problematiku zaměstnávání mladistvých. Pátá kapitola rozebírá pracovní odměnu, její rozúčtování a celkem přiléhavě osvětlím i úskalí vymáhání pohledávek za odsouzenými. Pojem pracovní doby a podmínky

zaměstnávání s ohledem na ustanovení zákoníku práce jsou obsahem další kapitoly. V předposlední části upřeme svou pozornost na odpovědnost pracující vězněné osoby za způsobenou škodu, v souvislosti s tím neopomeneme zmínit i podmínky zabezpečení pro případ poškození zdraví pracovním úrazem. V samotném závěru práce jsem považovala za vhodné představit konkrétní pracovní podmínky a příležitosti některých českých věznic a poukázat na odlišnosti evropských vězeňských systémů zaměstnávání.

Prameny a podklady jsou tvořeny příslušnými právními předpisy, knižní literaturou, ale zejména je čerpáno z článků odborných časopisů. Jelikož jsou některé konkrétní podmínky zaměstnávání obsahem interních předpisů Vězeňské služby ČR, zvolila jsem vhodný výběr jen určitých částí, aby jejich zveřejnění nějakým způsobem případně neohrozilo výkon trestu odnětí svobody. Jednotlivé kapitoly prokládám vlastními postřehy a názory na uvedenou problematiku.

Záměrem je především objasnění současného právního stavu diskutované oblasti a vytyčení jeho negativních aspektů. Za přínosné považuji i specifikaci zaměstnávání odsouzeného ve světle pracovněprávních předpisů. Zároveň se pokusím o zjištění, kde přímo tkví překážky v zaměstnávání odsouzených osob pro jiné ekonomické subjekty. Předmětem mého zájmu je i naznačit možné legislativní změny a případné nastolení nových podmínek.

Rigorózní práci jsem zpracovala ke dni 11. ledna 2012 za použití v dané době aktuálních právních předpisů.

1. POHLED DO HISTORIE ZAMĚSTNÁVÁNÍ VĚZEŇSKÉ POPULACE

V historii vězeňství hrála vždy významnou roli práce vězňů, od současnosti se však odlišuje zejména tím, že byla mnohdy brána jako jedna z forem trestu. Věznice tak využívali vězně na práce těžké, špinavé či odpuzující, které by nikdo jiný dobrovolně nevykonával. Např. lámali kámen v kamenolomech, stavěli a opravovali městské opevnění, čistili městské stoky nebo obsluhovali v městských špitálech a chudobincích. Jako státní instituce byly věznice v českých zemích zřizovány až v 50. - 90. letech 19. století (Valdice – 1857, Mírov – 1858, Plzeň - Bory – 1878, Praha - Pankrác - 1898) a s jejich zřizováním se objevila i otázka koncepčního využívání práce odsouzených osob. Před rokem 1989 zaměstnat odsouzené nebylo problémem s tím, že nabídka pracovních příležitostí pro vězněné osoby byla dokonce vyšší než poptávka. Vysoká, téměř 100 % zaměstnanost vězňů v minulém režimu spočívala v tom, že v rámci zestátněného hospodářství nebylo problémem státním podnikům určovat kvóty zaměstnaných odsouzených a přinutit je tyto kvóty dodržovat.

V průběhu 90. let 20. století se Vězeňská služba musela v oblasti zaměstnávání odsouzených především vyrovnávat se skutečností, že se stala běžným účastníkem trhu práce. Celá řada státních podniků nabízejících stovky pracovních příležitostí zanikla a nabídka ze strany soukromých firem v současné době zpravidla nepřesáhne několik desítek pracovních míst.² Vyšší zaměstnanosti vězňů dále příliš nenapomáhá klesající úroveň vězeňské populace zejména z hlediska kvalifikace, dovedností a pracovních návyků. V níže uvedených podkapitolách bych se s Vámi ráda poohlédla do minulosti a představila tamější podmínky zaměstnávání odsouzených v dnes pojmenované Vězeňské službě Praha - Pankrác.

² Kurdiková, L.: Zaměstnávání vězňů před šedesáti lety a dnes. České vězeňství, 2010, č. 3, s. 24

1.1 Historie zaměstnávání se zaměřením na Vazební věznici Praha – Pankrác v letech 1889 – 1993

C. k. trestnice pro mužské v Praze – výkon trestu žaláře (1889-1918)

Objekt byl postaven v letech 1885-1889 ke zřízení zemské mužské trestnice s úředním názvem **K. k. Mannerstrafanstalt Prag (C.k. trestnice pro mužské v Praze)**, která měla nahradit již hygienicky nevyhovující tzv. Svatováclavskou trestnici, zprovozněnou v roce 1809 v prostorách bývalého kláštera sv. Václava Na Zderaze v Praze.³ Nová trestnice byla určena pro výkon trestu odsouzených mužů v žaláři prvního a druhého stupně a k výkonu trestu mladých odsouzených ve smyslu platného trestního zákona. Trest žaláře byl vykonáván v samovazbě nebo ve vazbě společné. Při výkonu žaláře v samovazbě neměli být trestanci vylučováni ze zaměstnávání. Trestanci byli zařazováni do tří disciplinárních tříd, přičemž v každé zpravidla setrvali jednu třetinu uloženého trestu, avšak nejdéle 3 roky.⁴ Se zařazením do jednotlivých tříd souvisely výhody, které se kromě nákupu tzv. vedlejších požitků, mimořádných vycházek o nedělích a svátcích týkali především i výše pracovní odměny. Denní pracovní odměna v závislosti na pracovním výkonu činila pro trestance v první třídě 1-3 krejcarů, v druhé třídě 2-4 krejcarů a ve třetí třídě 3-6 krejcarů.

Všichni dospělí trestanci ve společné vazbě i samovazbě byli **povinni pracovat**. Z dostupných pramenů vyplývá, že trestanci nebyli zařazováni jen na mechanické práce (např. lepení obálek a obchodních sáček) nebo řemeslné práce (např. v truhlárně, zahradě apod.), ale i zaměstnávání mimo trestnici. V letech 1892 až 1893 pracovalo 86 trestanců pod dohledem 12 dozorců a vrchního dozorce na regulaci rakovnického potoka v Senometech, kde byli po dobu plnění pracovního úkolu ubytováni ve zvláštní kolonii.

Dopolední pracovní doba v trestnici trvala v letním období od 6 do 12 hodin a v zimním od 7 do 12 hodin. Ve 12 hodin byl vydáván oběd a čerstvá voda. Před jídlem ve společné vazbě byla nařízena modlitba, kterou předříkával „otec“.

³ Uhlík, J.: Svatováclavské trestnice. České vězeňství, 1993, č. 1, s. 19

⁴ Domácí řád pro c. k. mužskou trestnici v Praze vyjma oddělení pro trestance mladého věku, Praha 1889, nákladem c. k. vrchního zastupitelství, ze dne 28. 5. 1889, č. 8091/min pr., § 4–6, s. Dostupné z www.vscr.cz

Polední odpočinek trval do 13 hodin, avšak pod trestem bylo zakázáno odpočívat na lůžku. Odpolední pracovní doba trvala od 13 do 19.30 hodin ve všední dny a do 18.30 hodin v sobotu. Pracovní doba byla přerušena za účelem výdeje a konzumace vedlejších požitků a čerstvé vody. Pouze v zimních měsících byla vydávána večerní polévka. Poté následovala předříkávaná večerní modlitba a po ní v zimní době ve 20 hodin a v letní době ve 20.30 hodin, museli trestanci ulehnout. Čas ke vstávání, začátku a ukončení pracovní doby a uléhání byl vyhlášován zvoncem. Pracovní činnost mohla být nahrazena účastí trestance na školním vyučování, které probíhalo od 8 do 12 hodin a popř. pokračovalo od 14 do 16 hodin. Školní vzdělávání bylo povinné pro mladé trestance ve věku 14-21 let a negramotné a pologramotné dospělé trestance do 35 let věku. V neděli a o křesťanských svátcích nebyla ukládána práce trestancům katolického a evangelického vyznání, zatímco trestanci s židovským vyznáním mohli být zaměstnáváni. V jejich případě nesměli být nuceni k práci o sobotách a židovských svátcích. V případě, že trestanec spáchal v trestnici zločin, byl stíhán podle platného trestního zákona. Za jiná provinění, zejména porušení ustanovení domácího řádu byl disciplinárně potrestán v souladu s příslušným nařízením Ministerstva práv kromě jiných sankcí i přidělením nepříjemné nebo těžší práce. Tyto skutečnosti jsou převzaty z Domácího řádu pankrácké věznice z roku 1889⁵, z něhož si lze učinit názornou představu o poměrech a standardech, které v tehdejší „c. k. mužské trestnici v Praze“ panovaly.

Od trestnice k československé soudní věznici (1918-1939)

V roce 1918 přešla pankrácká trestnice do majetku československého státu a sloužila původnímu účelu s názvem Trestnice pro muže v Praze. V roce 1926 se stala věznicí pro výkon vazby s názvem Věznice Zemského soudu trestního v Praze, který měl sídlo na Karlově náměstí. A poté v roce 1929 pokračovala ve své činnosti jako **Věznice Krajského soudu trestního v Praze**. V letech 1918-1926 byli v pankrácké trestnici nadále umístováni odsouzení muži (trestanci) k výkonu trestu žaláře a těžkého žaláře a mladí (nedospělí) odsouzení ve věku od 14 do 21 let k výkonu trestu zavření. Se vznikem soudní věznice zde byly umístovány osoby k výkonu

⁵ Dostupné z <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/historie-104/domaci-rad>

vyšetřovací vazby a zjišťovací soudní vazby. Dále odsouzení muži i ženy (trestanky) k výkonu všech druhů trestů odnětí svobody podle stupně přísnosti (vězení, tuhé vězení, žalář, těžký žalář), avšak v případě trestů žaláře nejdéle do 1 roku. Vzniklo i oddělení pro výkon trestu tzv. politických provinilců s uloženým trestem odnětí svobody do 6 měsíců. Vyšetřovanci mohli být zaměstnáváni na základě vlastní volby v rámci pracovních činností ve věznici, pokud nebyly námitky ze strany vyšetřujícího soudce. Z jejich mzdy byla provedena srážka ve výši 30 % na správní výlohy a zbytek byl z jedné poloviny zadržen k úhradě nákladů výkonu vazby a z druhé poloviny poskytnut k volnému použití.⁶

Všichni trestanci, mimo odsouzených do vězení 1. stupně, kteří se stravovali vlastním nákladem nebo svých příbuzných, byli **povinni pracovat** ve všední dny nejméně 8 hodin. Do pracovní doby se započítávala školní výuka, pokud se konala v době zaměstnání. Při zařazování do pracovní činnosti bylo přihlíženo ke stupni trestu, povolání, způsobilosti k práci, dosavadnímu zaměstnání a stupni vzdělání. Nekvalifikovaní trestanci vykonávali zpravidla mechanické práce (draní peří, lepení obchodních sáčků nebo úředních obálek) nebo pomocné práce v kuchyni (přebírání hrachu, škrábání brambor). Kvalifikovaní – vyučení nebo zaučení pracovali v kuchyni, pekárně nebo v řemeslnických dílnách (soustružnické, zámečnické, truhlářské, tkalcovské, krejčovské a obuvnické). Do roku 1926 byla v provozu klempířská dílna, kde se centrálně vyráběly kbelíky, jídelní nádobí (tzv. šálky) a umyvadla pro potřebu vězeňských zařízení na území ČSR.

Trestancům ve vězení 1. stupně byla **přidělována práce podle vlastního výběru** a náležela jim celá mzda po srážce 30% na správní výlohy. Ostatním trestancům se poskytovala pouze pracovní odměna podle sazby stanovené ministerstvem spravedlnosti. Z pracovní odměny, popř. mzdy mohli trestanci polovinu použít k nákupu věcí osobní potřeby (vedlejších požitků), podporování své rodiny nebo příbuzných a jiným užitečným účelům (k nákupu knih, učebních pomůcek, hygienických potřeb apod.). Nespotřebovaná část první poloviny a druhá polovina se ukládala na úrok ve prospěch fondu pro podporování propuštěných trestanců. Mladí odsouzení byli též povinni vykonávat přidělenou práci, stanovenou přiměřeně k jejich schopnostem, dovednostem a možnostem, zejména jim byly svěřovány do péče záhony uvnitř věznice. Politictí provinilci **nemuseli vykonávat**

⁶ Kýr, A.: Pankrácká věznice v období 1. republiky. Historická penologie, 2009, č. 2, s. 52

vězeňskou práci ani uklízet vězeňské místnosti. Pracovní doba počínala 7 hodinou ranní nepřetržitě do 11.30 hodiny, poté byl vydáván oběd a následovala polední přestávka na celách. Od 13.00 hodin pokračovali v pracovní činnosti nepřetržitě do 17.30 hodin. Vycházky byly prováděny v rozsahu jedné hodiny dopoledne nebo odpoledne a započítávaly se do pracovní doby.

Německá okupační a protektorátní soudní věznice (1939-1945)

Areál pankrácké věznice byl v těchto letech upraven z původní ubytovací kapacity cca 800 vězňů až na 2200 vězňů. Nacházela se zde protektorátní česká věznice s oficiálním názvem **Věznice krajského soudu trestního Praha XIV**, německá policejní věznice gestapa s oficiálním názvem Polizeigefängnis der Geheime Staatspolizei a vyšetřovací věznice německého soudu pod názvem Untersuchungshaftanstalt. Vězni umístění v protektorátní části pankrácké věznice, byli vazebně vyšetřováni nebo odsouzeni protektorátními soudy zpravidla za kriminální činnost. Pokud se jednalo o trestnou činnost proti říši, byli pachatelé vyšetřováni gestapem a souzeni německými nacistickými soudy, které s výjimkou lidového soudu v Berlíně nebo Drážďanech a stanného soudu v Petschkově paláci, zasedaly ve Strakově akademii (v současné době sídlo Úřadu vlády ČR).

Život vězňů v protektorátní věznici se řídil Domácím řádem pro věznice krajských soudů trestních, vydaným ministerstvem spravedlnosti v roce 1936. I ve ztížených podmínkách, které nastaly v Protektorátu Čechy a Morava v důsledku nacistické okupace, vyvíjel český personál věznice úsilí o zachování tradičních způsobů zacházení s vězni. Na základě výnosu ministerstva spravedlnosti z roku 1941 bylo stanoveno zaměstnávat i vyšetřovance. V průběhu roku 1944 pracovalo na vnitřních a vnějších pracovištích věznice denně celkem 111 vyšetřovanců včetně žen. Ve stejném období bylo zaměstnáváno denně 493 trestanců, z toho 461 mužů a 32 žen. Vysoká poptávka po levných vězeňských pracovních silách mohla být plněna jen částečně. Vězni byli přednostně vysíláni na práci mimo věznici pro formace SS, policejní úřady, říšskoněmecké úřady, ministerstva, protektorátní úřady a podniky, soudy, zemědělce a soukromé firmy, které byly válečně důležité.

Vězeňská sociální péče při propouštění z trestu opatřovala peněžitou nebo naturální podporu a pomáhala zajišťovat zaměstnání se zřetelem na situaci na trhu práce. Zatímco protektorátním vězňům byla přiznávána práva a ukládány přiměřené

povinnosti s výjimkou pracovního nasazení, v německé nacistické části věznice byla všem vězňům jejich práva upírána a bylo vynucováno plnění celé řady povinností pod hrozbou krutých kázeňských i soudních trestů. Mezi vězeňská pracoviště uvnitř věznice patřila obálkárna a sáčkárna, tiskárna, knihárna, krejčovna, truhlárna, obuvnická a zámečnická dílna a zahradnictví.

Poválečná obnova krajské soudní věznice (1945-1952)

Po vypuknutí pražského povstání a zvláště po osvobození Prahy od německé nacistické okupace dne 9. května 1945 došlo k živelnému zatýkání válečných zločinců, zrádců a kolaborantů. O umístování zatčených a činnosti věznice rozhodoval Revoluční národní výbor hlavního města Prahy a teprve vydáním příslušného Dekretu prezidenta republiky byla obnovena činnost **Věznice Krajského soudu trestního v Praze XIV.**⁷

Na základě Dekretu prezidenta republiky o **zvláštních nucených pracovních oddílech** byly zřízeny tyto oddíly též v pankrácké soudní věznici. Byli v nich zařazováni odsouzení s trestem do 5 let k pracovnímu využití při odstraňování válečného materiálu a trosk, opravách a stavebách veřejných budov a jiných veřejných zařízení zvláště v dopravě, zemědělství, lesnictví a vodohospodářství. Zacházení s vězněnými osobami bylo upraveno nově vydaným Domácím řádem pro věznice krajských soudů. V letech 1946-1948 byli vyšetřovanci i trestanci zařazováni do pracovních činností uvnitř věznice ve zřízených dílnách (knihařské, krejčovské, obuvnické, truhlářské, zámečnické, elektrotechnické, autodílně, sáčkárně, obálkárně, tiskárně, fotodílně), dále v písárně, prádelně a při draní perí. Mimo věznici pracovali na stavebních pracovištích a v rámci nucených pracovních oddílů.⁸ Zásadní změny nastaly až v souvislosti s vydáním Vězeňského řádu v roce 1951. Podle tohoto předpisu např. měli být všichni vyšetřovanci ubytováni zpravidla v samovazbě ve standardních celách, k udržování hygieny byla zajišťována koupel nejméně 1x za 14 dní, denní dávka chleba činila 500 g pro mladistvé a 300 g

⁷ Kýr, A., Kafková, A., Fábryová, L.: Z minulosti do přítomnosti pankrácké věznice. Tiskárna Vazební věznice Praha – Pankrác, 2009, s. 52

⁸ Kýr, A.: Historie vězeňství. Dostupné z <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/historie-104/historie-vezenstvi>

pro dospělé, v pracovních dnech byly prováděny vycházky v rozsahu 1 hodiny pro dospělé a 2 hodiny pro mladistvé.

Věznice v období sovětizace československého vězeňství (1953-1965)

Počátkem roku 1953 změnila věznice svůj název a stala se **Ústavem nápravných zařízení (ÚNZ) Praha-Pankrác**. Tato změna souvisela s převodem vězeňství jako celku do působnosti ministerstva národní bezpečnosti a pod ministerstvo vnitra. Do ÚNZ Praha-Pankrác byli umísťováni obvinění muži i ženy k výkonu vyšetřovací nebo soudní vazby a dále odsouzení k výkonu trestu odnětí svobody podle stanovených diferenčních skupin. Zacházení s obviněnými ve výkonu vazby a odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody upravoval od roku 1953 Řád nápravných zacházení a od roku 1954 Řád pro věznice v tzv. Pravidlech vnitřního pořádku. Metoda převýchovy spočívala ve vyžadování stanoveného pořádku a kázně, zaměstnávání s důrazem na pracovní soutěžení a v tzv. kulturně osvětové práci. Zvýhodňování nebo omezování odsouzených se zřetelem na chování a pracovní výsledky umožnila až vnitřní diferenciací, zavedená po amnestii prezidenta republiky v roce 1960, která rozdělovala odsouzené do tří skupin (A, B, C).

Zásadní rozdíl mezi vazbou a trestem odnětí svobody spočíval v zaměstnávání odsouzených, ke kterému byly do roku 1954 využívány **pracovní útvary**, zřízení při n.p. Železářny Králův Dvůr, n.p. RAKO Rakovník a Státním statku v Řepích u Prahy. Ke dni 16. 4. 1960 bylo 720 odsouzených vyčleněno pro Stavobyt ministerstva vnitra k provádění výstavby nových bytových jednotek. Dalších 600 odsouzených bylo přiděleno Stavební výrobě Ministerstva vnitra na různé stavební akce v Praze a 330 odsouzených Technickému ústavu MV k projekční a vývojové činnosti pro potřeby národního hospodářství.

Pracovní čety odsouzených byly také vysílány do závodu W. Piecka na Smíchově v Praze. Celá řada pracovišť se nacházela uvnitř věznice. Kromě tradičních, k zajišťování provozu věznice, pracovali odsouzení v minidílně, autoopravně MV a sáčkárně. V prvním čtvrtletí 1960 bylo zapojeno do pracovního soutěžení celkem 504 odsouzených a uzavřeno 125 pracovních závazků. Naproti tomu se vyskytlo 173 „**neplničů**“ výkonových norem, kteří byli postiženi finančně, snížením dávky stravy a kázeňskými tresty. Ke zvyšování pracovní

kvalifikace byly organizovány kurzy pro zedníky – tesaře a další různé krátkodobé kurzy, ve kterých bylo vyškolen celkem 189 odsouzených.

Věznice v době reforem a politické normalizace (1965 – 1989)

V souvislosti s vydáním zákona o výkonu trestu odnětí svobody v roce 1965 se zřetelem na požadavky Standardních minimálních pravidel pro zacházení s vězni podle doporučení Hospodářské a sociální rady OSN z roku 1957 došlo ke změnám v činnosti a názvu věznice, která se stala **Nápravně výchovným ústavem (NVÚ) č. 2 Praha**. Pro potřeby zaměstnanců se používal název **Útvar Sboru nápravné výchovy č. 2 Praha**.⁹

Byli zde soustředováni odsouzení muži k výkonu trestu odnětí svobody ve II. nápravně výchovné skupině (NVS), ale též obvinění muži a ženy k výkonu vazby pro určené pražské soudy. Do roku 1973 byla při NVÚ zřízena pobočka pro místní výkon trestu v Říčanech u Prahy pro odsouzené muže zařazené do I. NVS a od roku 1977 pobočka v Praze- Holešovicích pro odsouzené muže za nedbalostní trestné činy. Zacházení s odsouzenými nově upravil zásadním způsobem zákon o výkonu trestu odnětí svobody, vydaný v roce 1965 a Řád výkonu trestu odnětí svobody, vydaný ministrem vnitra k provedení citovaného zákona. Nápravně výchovná činnost zahrnovala působení stanoveného pořádku a kázně v místě výkonu trestu, pracovní výchovu a kulturně výchovnou práci. Podle stupně kriminální narušenosti a možností nápravy byli odsouzení zařazováni soudem k výkonu trestu do tří nápravně výchovných skupin.

Po přijetí byli umístěni na nástupní oddělení, kde setrvali 3 až 28 dní a nejdéle 2 měsíce s přihlédnutím k délce uloženého trestu. Zde byli seznamováni s účelem výkonu trestu, právy a povinnostmi dle ústavního řádu a prošli základním školením technického minima a školením bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to podle předpokládaného pracovního zařazení. Specialisté NVÚ zpracovávali na odsouzené návrh výchovných opatření. V průběhu pobytu na nástupním oddělení byli zařazováni na práci nevyžadující zvláštního zaškolení. O zařazení odsouzeného do příslušného kolektivu vedeného vychovatelem, realizaci výchovných opatření a pracovním zařazením (s přihlédnutím ke zdravotní klasifikaci, vzdělání a povolání)

⁹ Dolejší, J.: Pankrácká věznice je tu už 120 let. České vězeňství, 2009, č. 4, s. 32

rozhodovala zařazovací komise. Výslovně jim bylo zakázáno navazovat styky s civilními osobami na pracovišti k získávání neoprávněných výhod.

V oblasti pracovní výchovy byli všichni odsouzení **povinni vykonávat přidělenou práci**, plnit stanovené výkonové normy, dodržovat stanovenou pracovní dobu včetně přestávek, dodržovat stanovené technologické postupy, zásady ochrany bezpečnosti a zdraví při práci a aktivně přistupovat ke zvyšování pracovní kvalifikace a podílet se na organizovaném pracovním soutěžení o **titul „Vzorný pracovník“** a **„Brigáda vzorné práce“** a uzavírání pracovní závazků.

Časový harmonogram pracovní činnosti v pracovních dnech zněl následovně: doprava do zaměstnání v 5.20-6.00 hodin, zaměstnání od 6.00 do 14.30 hodin (30 minut na oběd), doprava ze zaměstnání. Ve dnech pracovního volna a pracovního klidu byly konány akce kulturně výchovné práce.

Zvláštnosti výkonu trestu v I. NVS spočívaly především v tom, že odsouzení pracovali převážně na pracovištích mimo ústav, která nebyla oplocena a střežena. V roce 1977 vykonávali práce pro následující hospodářské organizace a státní instituce: Pozemní stavby Plzeň, Bytostav Ostrava, Pozemní stavby Karlovy Vary, Stavební výroba Federálního ministerstva vnitra, Obvodní národní výbor Praha 4, generální prokuratura a soudy v Praze, NVÚ – vlastní výrobní provoz a vnitřní provoz.¹⁰ Celkem bylo pracovníě zařazeno 290 mužů. V roce 1987 pracovali odsouzení na pracovištích těchto organizací a institucí: Závody průmyslové automatizace, n.p. Hradec Králové, tiskárna Sboru nápravné výchovy(SNV), projekční kancelář SNV, Ústřední automobilní opravny SNV a písárna k prepisování rozsudků a rozhodnutí pražských soudů. Celkem bylo pracovníě zařazeno 432 mužů a 35 žen I. NVS.

Na pobočce pro odsouzené za trestné činy spáchané z nedbalosti v Praze-Holešovicích většina z nich pracovala v dílně při výrobě součástek pro převodovky spalovacích motorů ve třísměnném provozu. Menší část odsouzených prováděla výkopové práce na staveništi bytovek SNV v Praze 4 - Lhotce. Pracoviště nebyla střežena a v případě potřeby se tam odsouzení přepravovali sami veřejnou hromadnou dopravou. Dále se značnou měrou podíleli na rekonstrukci objektu pobočky, kde byla časem zprovozněna kuchyně, prádelna, sušárna, žehlárna a malý bufet s občerstvením. Měsíční výdělek se pohyboval kolem 2 500 Kč a výše

¹⁰ Kýr, A., Kafková, A.: Pankrácká věznice v období historických změn. Historická penologie, 2009, č. 3, s. 68

kapesného, které bylo vypláceno ve státní měně, dosahovala až 1 000 Kč měsíčně. Po pracovní době byly odsouzeným povolovány společné vycházky za sportem a kulturou ve vymezeném teritoriu městské části Praha 7.

Odsouzení v II. NVS pracovali na pracovištích uvnitř ústavu nebo mimo ústav a též na neoplocených pracovištích, která však byla střežena. V roce 1966 vzniklo výrobní středisko ministerstva vnitra – MIVEX, které zaměstnávalo odsouzené výrobou botníků, ozdobných šroubků, žlabových háků, okapových spon, okapových žlabů, ramlí, krmítek pro králíky, kontejnerů, palet kovových regálů a kovových podnoží. V roce 1969 bylo vyčleněno 300 odsouzených pro výrobu MIVEX a 500 odsouzených pro Stavební výrobu Federálního ministerstva vnitra. Dalších 190 odsouzených bylo určeno pro výrobní potřeby spojovací správy FMV a Automobilových závodů, n.p. Mladá Boleslav.

V roce 1977 byli převážně zařazeni na pracovišti Stavební výroby FMV a dále ve výrobním provozu (zámečnické výrobě a tiskárně) a vnitřním provozu NVÚ. Celkem bylo pracovníčně zařazeno 850 odsouzených mužů II. NVS. V roce 1987 pracovali většinou ve vlastním výrobním provozu a vnitřním provozu NVÚ a v menší míře na vnějších pracovištích pro hospodářskou organizaci Výstavba kamenouhelných doků, k.p. Kladno. Celkem bylo pracovníčně zařazeno 615 odsouzených II. NVS.

Věznice v duchu nové koncepce českého vězeňství (1990-1993)

Politické a společenské změny v roce 1989, které se promítly do činnosti vězeňství, si vyžádaly i plnění úkolů věznice v nových podmínkách. Podle nové koncepce českého vězeňství, zpracované se zřetelem na plnění Evropských vězeňských pravidel¹¹ a poučení z vlastních tradic, se prosadilo využití věznice především pro výkon vazby ve standardním a zmírněném režimu s možností výkonu trestu. V této souvislosti byl nový název Ústav pro výkon trestu Praha-Pankrác změněn na Ústav pro výkon vazby Praha - Pankrác, ale používal se i název Věznice č. 2 Praha či Útvar SNV č. 2. Praha.

¹¹ Evropská vězeňská pravidla jsou souborem doporučení vydaných Výborem ministrů vládám. Doporučení se vydává s ohledem na Evropskou úmluvu o lidských právech a precedenční právo Evropského soudu pro lidská práva. Byla přijata v roce 1973 a několikrát revidována.

K výkonu vazby byla vytvořena ubytovací kapacita pro 648 obviněných dospělých a mladistvých mužů, z toho pro 154 obviněných v standardní (tzv. pevné) vazbě a 494 obviněných ve zmírněné (tzv. volné) vazbě s tím, že mladiství byli umístěni odděleně od dospělých. K výkonu trestu odnětí svobody byla vyčleněna kapacita pro 310 odsouzených mužů, zařazených do I. a II NVS. Na základě nového zákona o výkonu trestu odnětí svobody, vydaného v roce 1993, který mimo jiné upravil i názvy vězeňských zařízení, došlo k přejmenování věznice na Vazební věznici Praha – Pankrác.¹²

Vzhledem k celé řadě omezení ve výkonu vazby, přetrvávajících z období sovětizace československého vězeňství a používaných v období politické normalizace, bylo na základě podnětu generálního prokurátora ČSSR JUDr. Tibora Böhma přikročeno k přehodnocení dosavadní práv a povinností obviněných, které se promítlo do úpravy pravidel vnitřního pořádku ve věznici. Např. ubytování obviněných bylo umožněno samostatně nebo zásadně po dvou na jedné cele s tím, že bude zajištěna minimální ubytovací plocha 3.5 m² na 1 obviněného. Při rozmístřování obviněných se mělo přihlížet k věku, zaměstnání, oddělovali se kuřáci od nekuřáků. V rámci pracovní výchovy byli odsouzení **nadále zařazováni do práce u hospodářských organizací na základě rozhodnutí Státní plánovací komise z roku 1989**. Odsouzení I. NVS pracovali pro nakladatelství SVOBODA, n.p. Praha, Pozemní a montované stavby, n.p. Praha, Stavební výrobu FMV Praha, Praha 4 – úklidové práce a ve vlastním výrobním provozu a vnitřním provozu věznice. Odsouzení II. NVS byli pracovně zařazováni u následujících organizací: Výstavba kamenouhelných dolů, k.p. Kladno, PRAGA, závody K. Gottwalda, n.p. Praha, TESLA, n.p. Praha - Strašnice (pracoviště uvnitř věznice) a opět ve vlastním výrobním provozu. **S privatizací státních podniků postupně zanikalo dosavadní zaměstnávání odsouzených u hospodářských organizací.** V novele zákona o výkonu trestu odnětí svobody byla zapracována humanizační opatření a zařazování odsouzených k výkonu trestu do poboček a tří NVS bylo nahrazeno umísťováním do čtyř stupňů věznic: s dohledem, dozorem, ostrahou a zvýšenou ostrahou.

¹² Kýr, A.: Vývoj situace ve vězeňství po 17. listopadu 1989. Historická penologie, 2005, č. 3, s. 1-3

1.2 Zaměstnávání odsouzených před rokem 1989 - obecně

V důsledku chronického nedostatku pracovních sil, zejména díky nízké produktivitě práce v drtivé většině státních podniků, byla nabídka práce odsouzených vítaným řešením. Vysoká poptávka ze strany příslušných resortů po pracovních místech zajišťovanými pracovní silou odsouzených převyšovala jejich reálné početní stavy. Podnikům byly pod taktovkou státu pomocí příkazu stanoveny počty zaměstnaných odsouzených, které musely striktně dodržovat. V této době i některé druhy prací byly považovány za jednu z dalších možných forem trestu. Ověřené praktické zkušenosti získané roky práce s vězněnými osobami dokladovali, že se ani nepočítalo s odpovídajícím přístupem všech odsouzených k výkonu přidělených pracovní činností, a tak v mnoha případech kvalita odvedené práce byla více či méně sporná. Vždyť i samotné věznice se mnohdy stavěly s ohledem na využití pracovní síly odsouzených v přímé blízkosti výrobních podniků.¹³ V průběhu 90. let u nás dochází na základě demokratických principů k celospolečenské transformaci a k přechodu státem řízeného plánovitého hospodářství na principy tržního hospodářství. Vězeňská služba České republiky se tak potýkala v oblasti zaměstnávání s řadou nových skutečností, např. i s tím, že některé z dřívějších partnerských podniků při své restrukturalizaci danou probíhající změnou ekonomických pravidel ukončily svoji činnost či zprivatizované subjekty přestaly vězněné osoby zaměstnávat.

¹³ Jeřábek, M.: Formy zaměstnávání vězněných osob. In Sborník z konference „Evropské vězeňské systémy“, Kroměříž: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, 2004, s. 310 - 320

2. PRÁVNÍ RÁMEC PROBLEMATIKY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Z hlediska obecně závazných právních předpisů, které upravují oblast nejenom českého vězeňství, ale i ve vztahu k Evropským pravidlům, doporučených Radou Evropy členským zemím k aplikaci v zákonodárství v nejširším smyslu, je řešení zaměstnanosti odsouzených osob v celospolečenském zájmu a úkolem, který si vyžaduje zvláštní pozornost.

Pracovněprávní předpisy lze při zaměstnávání odsouzených použít při respektování základních principů pracovněprávních vztahů. Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu práce. Smyslem a funkcí pracovněprávních předpisů je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. V pracovním právu se jedná o vztah dvou subjektů, jejichž právní postavení je rovné. Osoba konající práci, zaměstnanec, je osobou způsobilou k právním úkonům, která svým jednáním projevuje svoji autonomní vůli. Jedná přitom zcela nezávisle uplatňující svobodu, která není jinak omezena ze strany státní moci. Tyto předpoklady při zaměstnávání odsouzených nejsou ovšem dány. Stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí k vybrané problematice mé práce uvádí, že pracovní činnost osob ve věznicích nemá charakter pracovněprávního nebo obdobného vztahu, a není tedy možné ji označit pro účely předpisů o zaměstnanosti. Když nahlédneme do Zákona o výkonu trestu a odnětí svobody (dále jen „ZVTOS“), pojem „zaměstnání“ nebo „pracovní poměr“, zde není přímo uveden, ale některá ustanovení citovaného zákona stanovují podmínky pro zařazování odsouzených do práce. Výše uvedený názor ministerstva demonstruje i usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. IV. ÚS 27/07 ze dne 1. 3. 2007.¹⁴ Obecně lze tedy konstatovat, že odsouzené osoby, zařazené do pracovního procesu v rámci výkonu trestu odnětí svobody, nejsou účastníky trhu práce a nelze je považovat za zaměstnance ve smyslu pracovněprávních předpisů. Nenacházejí se tedy ve stejné situaci jako zaměstnanci, resp. v situaci vzájemně srovnatelné, jejich podmínky nelze poměřovat se zaměstnanci.¹⁵

Je však nezbytné podotknout, že i když se obecné pracovněprávní předpisy dle předešlého výkladu na odsouzeného nevztahují, jsou zde určité výjimky resp.

¹⁴ Stanovisko Veřejného ochránce práv ze dne 9. 1. 2008, sp. zn. 1773/2007/VOP/PM – Vězeňství. Zaměstnávání odsouzených – započítávání svátků připadajících na pracovní den do fondu pracovní doby, ASPI

¹⁵ Usnesení Ústavního soudu ze dne 4. 2. 2010, sp. zn. II. ÚS 3229/09

ustanovení např. o pracovních podmínkách, pracovní době a na podmínky pro stanovení práci přesčas výslovně stanovené právními předpisy o vězeňství, které se přímo odkazují na pracovněprávní předpisy, např. ředitel může nařídit odsouzeným práci přesčas v rozsahu a za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.

Zvláštním předpisem, vztahujícím se na zaměstnance v pracovním poměru, kterým se proto – vzhledem k výslovnému vymezení v zákonné úpravě výkonu trestu – řídí pracovní podmínky odsouzených, je v současnosti především zákoník práce. K následnému výčtu konkrétních oblastí institutu zaměstnávání odsouzených zasahujících svou právní úpravou do pracovněprávních norem přistoupím níže v textu práce (viz kapitola 6).

Zaměstnávání vězněných osob ve Vězeňské službě ČR se tedy řídí obecnými a zvláštními právními předpisy. Povinnost pracovat je obecně dána na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Pracovní zařazení, formy zaměstnávání odměňování, postavení, podmínky, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení upravují zvláštní předpisy např.:

- **Zákon č. 592/1992 Sb.**, o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č. 589/1992 Sb.**, o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- **Zákon č. 20/1966 Sb.**, o péči a zdraví lidu
- **Zákon č. 262/2006 Sb.**, zákoník práce
- **Zákon č. 555/1992 Sb.**, o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky

Možnost zaměstnávání vězňů je upravena speciální právní úpravou:

- **Zákon č. 293/1993 Sb.**, o výkonu vazby
- **Zákon č. 169/1999Sb.**, o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů
- **Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 196/1994 Sb.**, kterou se vydává řád výkonu vazby

- **Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb.,** kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody
- **Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 10/2000 Sb.,** o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě nákladů, ve znění pozdějších předpisů
- **Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby**
- **Evropská vězeňská pravidla** – Česká republika se jako jedna z členských zemí zavázala k aplikaci těchto pravidel. Obsahem jsou standardní minimální pravidla pro zacházení s vězni, mj. stravování, ubytování, fungování programově utvářených vztahů, na jejichž základě jsou určité činnosti nebo odpovědnosti v sociální, výchovné nebo sportovní oblasti svěřeny vězňům zařazeným do skupin vytvořených za účelem účasti vybraných vězňů v režimových programech. Důležitá je především část čtvrtá – cíle vězeňského režimu, cíle a formy výchovy, **práce** a vzdělávání.¹⁶

Nezanedbatelnou roli ve vztahu k Vězeňské službě ČR (dále jen „VS ČR“) hraje odbor kanceláře I. náměstka ministra spravedlnosti, který vykonává působnost ministerstva jako ústředního orgánu státní správy pro vězeňství a při řízení zotavoven, současně vytváří podmínky k řádnému výkonu činností VS ČR prostřednictvím Generálního ředitelství VS ČR (dále jen „GŘ VS ČR“). V rámci nadřízenosti ministerstva k Vězeňské službě dané kompetenčním zákonem určuje zásady pro řešení otázek organizační a koncepční povahy se jí dotýkající. Poskytuje ministrovi nezávislé analýzy o fungování a stavu vězeňství, vyjadřuje se k podnětům, dotazům, připomínkám, návrhům, zprávám a jiným materiálům souvisejícím s vězeňstvím a s oblastí probační a mediační služby.

Odbor spolupracuje s náměstkými řídícími příslušné odborné útvarů ministerstva a koordinuje výstupy útvarů ministerstva směrem k VS ČR. I. náměstek dále předkládá ministrovi návrh na jmenování a odvolání generálního ředitele Vězeňské služby, včetně návrhů na jeho odměňování.

¹⁶ Černíková, V. a kol. : Sociální ochrana terciární prevence, její možnosti a limity. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2008, s. 54 - 58

Materiálem nazvaným „Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015“¹⁷ uveřejněného na webových stránkách VS ČR, si české vězeňství stanovuje do budoucna několik strategických cílů. Např. zpracování a realizování strategie zaměstnávání vězněných osob směřující k rozšíření možností zaměstnávání, vytváření uvnitř věznic podmínek pro honorovanou pracovní činnost obviněných, a to na jejich dobrovolné bázi za účelem snížení finanční zátěže, kterou vazba pro obviněné a jejich rodiny představuje. I já sama se pokusím v této práci pojmenovat několik aspektů, ať už v pozitivním či negativním slova smyslu, které mají chtět nechtět signifikantní vliv na danou problematiku.

Agenda zaměstnávání odsouzených

Ekonomický odbor generálního ředitelství VS ČR (dále jen „GR VS ČR“) je orgánem, v jehož kompetenci je zaměstnávat vězněné osoby. Uvnitř jednotlivých organizačních složek jsou to pak samostatné referáty zaměstnávání. Prioritou **oddělení zaměstnávání vězněných osob** je zajištění co nejvyšší zaměstnanosti odsouzených. Dlouhodobě se pracovníkům oddělení daří tento úkol plnit, což je zřejmé ze skutečnosti, že zaměstnanost odsouzených se stále pohybuje okolo 90 %. V posledním roce je jejich práce ztížena dopadem globální hospodářské recese, kdy se snižuje zájem jak o výrobky produkované hospodářskou činností, tak i samotnou pracovní sílu.

Oddělení metodiky zaměstnávání vězněných osob, hospodářské činnosti a odměňování GR VS ČR:

- podílí se na zpracování podnikatelských záměrů či projektů směřujících k rozšíření výrobní základny VS ČR,
- průběžně vyhodnocuje, analyzuje a objektivizuje skutečnosti z oblasti zaměstnávání vězněných osob a stanovuje kroky směřující k posílení oblasti zaměstnávání a optimalizace oblasti vnitřní režie,
- zabezpečuje standardizaci a typizaci výrobků vyráběných VS ČR,
- zabezpečuje činnost střediska hospodářské činnosti včetně sumárního výkaznictví a finančních inventur,

¹⁷ Dostupné z www.vscr.cz

- poskytuje organizačním jednotkám (věznicím) poradenství v otázkách hospodářské činnosti
- sleduje a analyzuje ekonomičnost výrobních provozů VS ČR a navrhuje opatření na její zvýšení,
- zabezpečuje u organizačních jednotek kontrolní činnost v oblasti aplikace právních a vnitřních předpisů týkajících se zaměstnávání vězněných osob,
- zabezpečuje metodickou a kontrolní činnost daňové agendy z hospodářské a ekonomické činnosti VS ČR.

V referátu odměňování vězněných osob kupř.:

- zpracovává koncepci odměňování vězněných osob a provádění srážek z jejich pracovních odměn,
- zpracovává koncepci a metodiku v oblasti nemocenského a sociálního zabezpečení zaměstnaných vězněných osob,
- ve své působnosti spolupracuje s Pražskou správou sociálního zabezpečení,
- posuzuje a zpracovává komplexní stanoviska v rámci připomínkového řízení k novým právním předpisům v oblasti mzdové politiky, nemocenského pojištění, pojistného na sociální zabezpečení a státní politiky zaměstnanosti,
- vede registr pojištěnců, jde-li o příslušníky a odsouzené osoby,
- kontroluje plnění povinností služebních útvarů v pojištění.

2.1 Program zacházení

Jedním z cílů výchovného procesu ve výkonu trestu odnětí svobody je zabránit deformaci osobnosti vlivem vězeňského prostředí a jeho vnitřní komunity. Vzhledem k diferenciaci osobnostních rysů a charakterových vlastností odsouzených je různá i úloha práce a její působení na ně. Výkon resocializace odsouzených má i svou zákonnou podporu¹⁸, která stanoví povinnost jednat s odsouzenými ve výkonu trestu tak, aby bylo zachováno jejich zdraví, a pokud to doba výkonu trestu umožní, podporovat takové postoje a dovednosti odsouzených, které jim pomohou k návratu do společnosti a umožní vést po propuštění soběstačný život. Proto jsou odbornými

¹⁸ Viz ustanovení § 2 odst. 2 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody

pracovníky VS ČR zpracovávány pro vězněné osoby individuální programy zacházení.

Program zacházení se chápe jako základní forma cílevědomého a komplexního působení na odsouzeného, který má trest delší než tři měsíce. Obsahuje metody zacházení s odsouzeným směřující k dosažení cíle a způsob a četnost hodnocení.¹⁹

Program zacházení je výchovným prostředkem, prostřednictvím něhož jsou odsouzení vedeni k přijetí odpovědnosti za spáchaný trestný čin, a zároveň slouží k naplňování účelu výkonu trestu. Člení se:

1. **vzdělávací aktivity** - (např. zeměpisný a přírodovědný kroužek, kurzy výpočetní techniky a kvalifikační kurz – práce s motorovou pilou či obnova svářečských zkoušek, pravidelné kroužky angličtiny a němčiny pro začátečníky či pokročilé).

Je-li hlavním cílem zacházení s odsouzenými rozvoj zralého chování, charakteristického seberegulací založenou na samostatném a odpovědném rozhodování a akceptaci následků, měli by odsouzení být vedeni ke samostatnému rozhodování o využití svého volného času.²⁰ Při vytváření programů by měli mít přednost takové činnosti, které pozitivně formují osobnost odsouzených, kultivují ji, rozvíjejí tvořivost a pozitivní vztahy k okolí.

2. **speciální výchovné aktivity** - (např. besedy s duchovními, kurz právního minima, diskusní klub pro mladé odsouzené, výstupní besedy), zájmové aktivity a oblast utváření vnějších vztahů (např. zahradnický kroužek, kondiční kulturistika, hudební klub, hra na hudební nástroje, výtvarný, divadelní, filmový klub, dřevomodelářský, sportovní kroužek a turnaje).

¹⁹ Mařádek, V.: Výkladový slovník penologie. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, s. 74

²⁰ Kýr, A., Řeháček, M., Gonsa, H.: Koncepce rozvoje vězeňství v ČR. Příloha časopisu České vězeňství, 1998, č. 1, s. 36 - 40

3. **pracovní aktivity - určení způsobu zaměstnávání odsouzeného** a jeho účasti na pracovní terapii.²¹ Rozumí se jimi:

- zaměstnávání,
- práce potřebná k zajištění každodenního provozu věznice (úklidová a brigádnická činnost),
- pracovní terapie, vedená zaměstnanci VS ČR s potřebným vzděláním.²²

Pracovní terapie, vzdělávání anebo jiné náhradní činnosti jsou zpravidla **alternativou** k zaměstnávání odsouzených osob. Pokud si odsouzený nezvolí některou z navržených alternativ programu zacházení, zúčastní se minimálního programu zacházení stanoveného vnitřním řádem. Vězněným osobám, které mají vytvořený pozitivní vztah k práci, jejich pracovní činnost ve výkonu trestu vlastně zabraňuje narušit tento vztah nucenou nezaměstnaností a současně napomáhá překonat stavy psychické podrážděnosti a napětí, spojené s pobytem ve výkonu trestu odnětí svobody. Není-li u nich pozitivní vazba na práci vytvořena, je výchova k práci nejdůležitější složkou těchto programů zacházení. Považuji za vhodné zmínit zajímavý důsledek pracovní činnosti v některých zemích Jižní Ameriky, kdy zapojení odsouzeného do pracovní činnosti může vést k předčasnému propuštění z věznice. Jedná se o tzv. systém „dva za jeden“ mohou vězni dosáhnout zkrácení svého trestu o den za každé dva dny, které odpracují.²³ Není nutné se ihned uchýlovat k závěru možnosti aplikace tohoto mechanismu, který by byl snad hnacím motorem pro odsouzené v českém státě v oblasti pracovního výkonu. Odvážuji si říci, že by se smysl výkonu trestu minul s účinkem v kontextu zvyšující se míry recidivy a mimo jiné by se některé ostatní kategorie vězňů dostaly na nevýhodnou pozici (trvale pracovně nezařaditelní, dlouhodobě nemocní atd.). Vraťme se však k meritu věci.

Program zacházení se zpracovává na základě komplexní zprávy o odsouzeném s ohledem na délku trestu, charakteristiku osobnosti a příčiny trestné činnosti. Cíl programu stanovuje ve výkonu trestu odnětí svobody jednotlivě pro každého nově

²¹ Ustanovení § 41 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody

²² Ustanovení § 36 odst. 3 vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., řád výkonu trestu odnětí svobody

²³ 12. KONGRES OSN o prevenci kriminality a trestní justici, Salvador, Brazílie, 2010. [citováno dne 6. 7. 2011] Dostupné z www.ok.cz/iksp/

příchozího odsouzeného speciální pedagog v úzké spolupráci se sociální pracovníci, psychologem a vychovatelem s ohledem na jeho zdravotní stav, osobnost, zájmy a záliby, fyzické a psychické předpoklady pro splnění daného programu. Při tvorbě konkrétního programu zacházení se vychází z nabídky aktivit, která je podle prostorových, personálních a finančních podmínek věznice pravidelně aktualizována. Plnění a účinnost programů zacházení vzhledem k jejich stanovenému cíli hodnotí oddělení výkonu vazby a trestu v pravidelných intervalech, daných řádem výkonu trestu.

Odsouzeným, u nichž jsou pro to předpoklady, se obvykle umožní, aby získali vzdělání na základní nebo i střední škole, anebo se zúčastnili dalších forem vzdělávání, které jim umožní získat a zvyšovat si svoji pracovní kvalifikaci. V případě, že je vězněná osoba zařazena do **denní formy studia**, je pro účely zákona o výkonu trestu odnětí svobody posuzována, jako by byla **zařazena do práce**.

2.2 Zaměstnávání obviněných osob

Obviněný může být **na vlastní žádost** po dobu trvání vazby zařazen do práce v rámci pracovních možností věznice, přičemž je třeba dodržovat související platná právní ustanovení a dbát na další, zejména bezpečností hlediska. Obviněný na rozdíl od odsouzeného nepodléhá tzv. pracovní povinnosti, která je mu dána dle § 29 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů (dále jen „ZVTS“). Jejich účast na zaměstnání je zcela na bázi **dobrovolnosti** a jejím účelem je finanční zajištění a aktivní vyplnění času stráveného ve výkonu vazby.

Věznice vytvářejí podmínky pro zaměstnávání obviněných:

- v rámci vlastní podnikatelské činnosti nebo
- na smluvním základě s jiným podnikatelským subjektem nebo organizací.

Smlouva mezi věznicí a podnikatelským subjektem nebo organizací, na jejímž základě se uskutečňuje zaměstnávání obviněných, stanoví podrobnější

podmínky, za nichž budou obvinění vykonávat práce, a podle potřeby i postup při zaškolení k výkonu určených prací. Obviněný je pracovně zařazen na základě:

- i. pracovní smlouvy (uzavírané na dobu určitou),
- ii. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (sjednané též na dobu určitou).

Zároveň je však nutné připomenout, že sjednané pracovní smlouvy se ruší i při přemístění obviněného do jiné věznice, při propuštění z vazby nebo dnem nástupu trestu odnětí svobody, pokud k této situaci dojde před uplynutím sjednané určité doby. Pracovní zařazení obviněných, odměňování, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení upravují zvláštní právní předpisy²⁴ – vychází se ze stejné právní úpravy jako pro osoby na svobodě. Při zaměstnání obviněných se rovněž užití základní zákonné zásady o odděleném umístění jednotlivých skupin obviněných a přihlíží se k bezpečnostním hlediskům.

VS ČR musí v rámci pracovního zařazení obviněných zajistit, aby charakter a druh práce nebo činnosti, kterou mu věznice může poskytnout, odpovídaly jeho zdravotnímu stavu, pracovním schopnostem a dovednostem. Při jeho zaměstnávání musí především přihlížet k osobním poměrům obviněného, k sociální situaci jeho rodiny a též k případnému výkonu rozhodnutí o výživném na nezletilé děti. Při vytváření podmínek k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci mají podnikatelské subjekty nebo organizace stejné povinnosti, jaké mají vůči ostatním zaměstnancům.

Potřebné informace k možnosti být pracovně zařazen poskytuje obviněným podle současných vnitřních předpisů zpravidla vrchní dozorce nebo zaměstnanec věznice pověřený ředitelem věznice. Pracovně zařazeným obviněným poskytuje věznice pracovní oděv a pracovní obuv podle druhu a rozsahu vykonávané práce.

Ze systematických návštěv zástupců veřejného ochránce práv v jednotlivých vazebních věznicích vyplynulo, že z řad obviněných je zaměstnáno resp. do práce zařazeno pouze mizivé procento. Jedním z důvodů je skutečnost, že pobyt obviněného ve výkonu vazby je kratší než pobyt odsouzeného ve výkonu trestu, obviněný musí být kdykoliv k dispozici orgánům činným v trestním řízení, svůj čas

²⁴ Zákon ČNR č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ve znění pozdějších předpisů

Zákon ČNR č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

by měl věnovat přípravě obhajoby a nezanedbatelnou roli zde hraje zřejmě i fakt, že na zaměstnaného obviněného se plně vztahuje zákoník práce.²⁵ V rámci tohoto výkladu je vhodné uvést například i výčet problematických aspektů v oblasti zaměstnávání obviněných na základě dosavadních více než tříletých zkušeností slovenské věznice v Banskej Bystrici:²⁶

- vysoká fluktuace obviněných,
- pokles počtů obviněných,
- závažnost trestné činnosti obviněných,
- zdravotní problémy (zejména zrakové),
- nezáměr o práci vůbec, resp. manuální práci,
- nízká úroveň pracovních návyků.

Na rozdíl od úpravy zaměstnávání obviněných a odsouzených v České republice, **slovenská úprava** umožňuje v souladu s § 2 odst. 3 Rozkazu generálního ředitele č. 35/2008 o zaměstnávání obviněných a odsouzených začleňovat obviněné na pracoviště ve vnitřním provozu věznice a také na **střediska vedlejšího hospodářství** (dále jen "středisko VH"). Obvinění se nezařazují do práce přímo u fyzických a právnických osob, věznice však prostřednictvím střediska VH poskytuje práce a služby na základě uzavřené smlouvy fyzickým osobám a právnickým osobám. Tímto způsobem je zajištěna ochrana před zneužíváním práce obviněných, kterou zajišťují odpovědní pracovníci úseků zaměstnávání, výroby a odbytu ve věznicích. Střediska zřizuje v souladu s § 6 rozkazu o zaměstnávání ředitel ústavu po předchozím stanovisku samostatného úseku zaměstnávání, výroby a odbytu generálního ředitelství. Podmínkou zřízení střediska VH je jeho hospodárnost a samozřejmě zajištění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnávání je zvláštním vztahem mezi věznicí a obviněným, kterým nevzniká pracovní poměr ani jiný obdobný pracovněprávní vztah, který může být kdykoliv ukončen i bez udání důvodu a na základě kterého nevzniká obviněnému nárok na minimální mzdu. Specifikem oproti zaměstnávání odsouzených jsou podmínky, za nichž obvinění mohou být zaměstnáni. V první řadě obviněný jako

²⁵ Motejl, O., Varvařovský, P. a kol.: Sborník stanovisek veřejného ochránce práv – Vězeňství. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, s. 163 - 167

²⁶ Nosál, M.: Zamestnávanie obvinených v Ústave na výkon väzby v Banskej Bystrici. České vězeňství, 2011, č. 1, s. 20

osoba, u níž platí presumpce nevinoty, musí dát souhlas k zařazení do práce. Obdobně musí souhlasit se zařazením do práce i orgán činný v trestním řízení nebo soud, pro jehož potřeby je obviněný držen ve výkonu vazby. A poslední podmínkou je vhodný zdravotní stav obviněného. Nesplnění byť jen jedné z podmínek automaticky znamená vyloučení možnosti zaměstnávání obviněného. Existují však i další objektivní důvody na straně věznice (např. závažnost trestné činnosti), které není možné překonat nebo obejít a subjektivní důvody na straně obviněných (nezájem o práci a nízká úroveň pracovních návyků), které ve výkonu vazby není možné řešit tak, jak ve výkonu trestu odnětí svobody (zákonným vynucením povinnosti pracovat).

Zaměstnávání obviněných v České republice se realizuje většinou pouze ve vazebních věznicích a jejich podíl na celkovém zaměstnávání je velmi malý i z tohoto důvodu, že nápravná zařízení nedisponují vhodnými pracovními příležitostmi pro odsouzené, natož pro obviněné. Ve výkonu vazby bylo **v roce 2010** zaměstnáno průměrně **5** obviněných. Nejčastěji pracují ve vnitřní režii věznice a při úklidové práci.

2.3 Zaměstnávání odsouzených osob

Odlišně je nutno nazírat na postavení odsouzeného ve vztahu k zaměstnávání ve věznici. Na rozdíl od obviněného je **povinen pracovat**, pokud je mu přidělena práce (tzn. byl zařazen do práce) a není uznán dočasně práce neschopným nebo není po dobu výkonu trestu uznán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce.²⁷ Legislativa nastolila v tomto případě výčet několika skutečných předpokladů, při jejichž naplnění se pracovní povinnost na odsouzeného nevztahuje:

- staršího 65 let,
- plně invalidního,
- pokud z povahy překážky vyplývá, že je jeho pracovní povinnost vyloučena.

²⁷ Viz ustanovení § 28 - § 29 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody

Součástí nepodmíněného trestu odnětí svobody vykonávaného na území českého státu je tedy povinnost pracovat. Přitom je samozřejmě brán zřetel i na ustanovení Evropských vězeňských pravidel²⁸ (dále jen „EVP“). Je zde poukázáno na to, že práce musí být považována za **pozitivní prvek** vězeňského režimu a nikdy nesmí být používána jako trest, pracovní zařazení nesmí být rovněž pojímáno jako sankce. Nesankční povaze práce proto musí odpovídat také zabezpečení dodržování právně stanovených pracovních podmínek. Kupříkladu ve **Spolkové republice Německo** jsou mladiství vězni ze vzdělávacích důvodů zásadně povinni pracovat, odmítnutí práce by pro ně znamenalo disciplinární řízení. Ostatní odsouzení pracují většinou ve vlastní režii tamních institucí.²⁹

Při zaměstnávání odsouzených vězňů zajišťuje:

- zařazování odsouzených do práce odpovídající jejich zdravotní způsobilosti s přihlédnutím k jejich odborným znalostem a dovednostem,
- odměňování za práci,
- vytváření podmínek pro to, aby odsouzení mohli získat a zvyšovat si svoji pracovní kvalifikaci a rozšiřovat si svoji všeobecnou informovanost.

Pro výkon pracovní činnosti ve vězení je především důležitá i **motivace**. Práce pro vězně a motivy k jejich pracovnímu výkonu jsou různé:

- 1) **Peníze** – jsou jedním z nejdůležitějších faktorů. Cílem je spotřeba, uspokojení řady potřeb prostřednictvím hodnot a požitků, které lze za peníze koupit. Hovoříme zde o prostředcích k nákupu tolik žádoucích věcí ve vězení, jako je káva, cigarety, tabák, které současně jsou i dobrým platidlem ve vězeňské komunitě. Finanční příjem ve vězení navíc umožňuje určitou nezávislost, tedy ekonomickou soběstačnost.

Typickým odsouzeným je totiž často muž, jehož partnerka je na mateřské dovolené, mnohdy bez významného příjmu, a tak možnost

²⁸ Viz pravidlo 26.1

²⁹ Dostupné z <http://de.wikipedia.org/wiki/Gef%C3%A4ngnis> [citováno dne 22. 5. 2011]

nezatěžovat rodinu v dospělém věku svými požadavky přispívá k vnitřní sebejistotě. Hlavní sociální rolí dospělého muže je role živitele, který má zajistit rodinu (nebo přinejhorším alespoň sebe sama) ekonomicky. Tato oblast, jak se ukazuje z dopisů manželek a partnerek, představuje v převážné míře největší problém: „Jak zajistit rodinu, když je živitel ve vězení?“. Pro odsouzeného muže tak ztráta svobody není tím nejhorším. Vězňové proto často říkají: „Já jsem tady v pohodě, o mne je postaráno, ale manželka na to doma sama nestačí.“ Muži se kromě jiného obávají i ztráty své dominantní role a autority. Odsouzený, který není zařazen do práce, ačkoliv je práce schopen a má o ni zájem, je pak reálně ohrožen rezignací na své povinnosti, a to z hlediska syndromu naučené bezmocnosti.³⁰

- 2) **Aktivita** – pracovní činnost naplňuje do značné míry potřebu smysluplné aktivity, představuje možnost zahnání nudy, aneb aby čas ve vězení utíkal o něco rychleji. Odsouzení ve věznicích s přísnějším režimem jsou ubytováni na celách, které dnes již kapacitně nestačí (v ČR je norma 4 m² na jednoho vězně, zatímco v EU 6 m²), a pokud nepracuje, kromě vycházky či cesty do jídelny mu příliš příležitostí ke změně prostředí nevznikne. Pracovní zařazení mu tak přináší šanci se rozptýlit a snížit riziko ponorky (slangové označení ponorkové nemoci mezi vězni). Dlouhodobá izolace člověka od okolního světa přináší obecně extrémní psychickou zátěž. Především je důležitý čas, po který se jedinec dostává mimo obvyklý způsob a styl života.
- 3) **Sociální kontakt** - je dalším přínosem pracovního zařazení pro odsouzené. Mají možnost se setkávat s více lidmi, včetně civilních zaměstnanců. Tyto sociální kontakty mohou pro ně být jak pozitivní a představovat určitý sociální vzor, tak bohužel i negativní z důvodu navazování nedovolených kontaktů.

³⁰ Naučná bezmocnost (learned helplessness) je pojem, který v vytvořil student Pensylvánské univerzity Martin E.P. Seligman roku 1975, na základě sledování pokusů se zvířaty. Pokusné zvíře, které se naučí, že nemůže kontrolovat averzivní podnět – vyhnutí se elektrickému šoku – upadá do stavu bezmoci a demotivace. Následující experimenty s lidmi tuto teorii potvrdily. Jedná se tedy o jakési neadekvátní zhodnocení dosavadních opakujících se zkušeností, které vedou k pocitu a názoru, že člověk nemá kontrolu nad výsledky svého jednání, a to dokonce ani v situaci, kdyby tato kontrola byla možná. Dostupné z http://cs.wikipedia.org/wiki/Nau%C4%8Den%C3%A1_bezmocnost

- 4) **Seberealizace** - může být ve vězení také stimulem k práci a pracovnímu výkonu, i když spíše ojedinělým. Možnost dosažení kariérního růstu při vězeňském pracovním zařazení je spíše minimální, ale může znamenat i získání pozice „předáka či brigadýra“ na pracovišti.³¹ Cílem je úspěch, získání žádoucí sociální pozice, sebepotvrzení, potřeba ukázat, že člověk něco umí, že je užitečný. Práce může být smyslem života – opakem je pocit zbytečnosti z neúspěchu.
- 5) **Samostatnost a nezávislost** – ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či rodině je potvrzením dospělosti.

V kuřimské věznici, kde jsou zařazeni mladí odsouzení, bylo na základě penologické³² diagnózy zjištěno, že v žebříčku hodnot spatřují za nejvyšší hodnotu peníze, posléze partnerské vztahy, zdraví a rodinu. Práci jako zdroj k uspokojení svých materiálních potřeb a náplň života zařazují většinou až na jedno z posledních míst.³³ Věřím, že nejsem sama zastáncem názoru, že získání pozitivního vztahu k práci je pro člověka význačným faktorem pro spokojený život a k tomu i skutečnost, kdy uspokojení z práce je především osobní hodnotou a jediným společensky akceptovatelným zdrojem peněz a prostředků obživy.

Vraťme se zpět k tématu, co nám dále přináší platná právní úprava. Odsouzený je zařazen do práce **rozhodnutím ředitele věznice**, a to zpravidla na základě doporučení odborných zaměstnanců. Je povinen dodržovat opatření a pokyny podle zvláštních právních předpisů k zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany. S ohledem na poskytování zdravotní péče³⁴ je taktéž povinen uhradit s ní spojené náklady provedené v zájmu zachování nebo zlepšení jeho zdravotního stavu nad rámec péče hrazené z veřejného zdravotního

³¹ Haluzová, S., Blanda, R.: Při práci utíká trest rychleji. České vězeňství, 2009, č. 2, s. 13

³² Penologii rozumíme součást právní vědy, jež se zabývá výkonem trestu. Zkoumá účinnost různých druhů trestu, podmínky výkonu trestu, praktické otázky vězeňství, možnosti alternativních trestů, prevenci, recidivu a podobně.

³³ Mezník, J.: Práce jako resocializační faktor u odsouzených mladých dospělých mužů. In Sborník z konference „Evropské vězeňské systémy“, Kroměříž: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, 2004, s. 333-335

³⁴ Bližší výklad v oddílu 6.1 Pojistné a pojištění odsouzeného

pojištění nebo ze státního rozpočtu nad rámec mezinárodních dohod, kterými je Česká republika vázána.

Dle ZVTOS pak platí, že k zaměstnávání odsouzeného u jiného subjektu, jehož zřizovatelem nebo většinovým vlastníkem není stát (tzv. nestátní subjekt), je třeba **předchozího písemného souhlasu** odsouzeného. To však neplatí, pokud je odsouzený zařazen na pracoviště státní organizace (organizační složka státu), tedy je zaměstnáván Českou republikou, krajem, obcí, dobrovolným svazkem obcí nebo subjektem, který jimi byl zřízen či založen a v němž mají většinovou majetkovou účast, většinový podíl na hlasovacích právech anebo vykonávají rozhodující vliv na jeho řízení či provozování.

Předchozí písemný souhlas může odsouzený prohlášením vůči VS ČR **odvolat**. Pokud ohlášení nemá písemnou formu, je VS ČR povinna o prohlášení odsouzeného učinit bezodkladně zápis, který pak následně předloží k jeho podpisu. Účinky odvolání takového souhlasu podle zákona nastávají uplynutím posledního dne měsíce následujícího po prohlášení odsouzeného o tomto odvolání souhlasu a takové odvolání souhlasu odsouzeným nelze dle výslovného ustanovení zákona považovat za odmítání práce.

Odmítne-li odsouzený bezdůvodně práci, může být podle § 41 odst. 3 ZVTOS sankciován. Sankce je dána v podobě nepřidělení kapesného. Lze mu uložit i kázeňský trest za kázeňský přestupek (zaviněné porušení zákonem stanovené nebo na jeho základě uložené povinnosti). Kázeňské tresty a odměny mají význam v rozhodování o podmíněném propuštění odsouzeného z výkonu trestu odnětí svobody dle § 88 trestního zákona.

Pracovní vztah odsouzeného sebou na rozdíl od klasického pracovního poměru zaměstnance dle zákoníku práce tedy přináší určitá specifika, kterými jsou:

- ✓ povinnost pracovat,
- ✓ vznik pracovního vztahu, k němuž dochází zařazením do práce z rozhodnutí příslušného pracovníka věznice,
- ✓ speciální úprava minimální mzdy, resp. minimální výše odměny stanovené v nařízení vlády č. 365/1999 Sb.
- ✓ a absence zaměstnaneckých výhod.

Věznice „bojují“ se snahou o dosažení vysoké míry zaměstnanosti a na druhé straně je jejich povinností dodržovat bezpečnostní kritéria, která v některých případech brání k zařazení maximálního počtu odsouzených do práce, nicméně **bezpečnost** je hlavním kritériem pro posuzování přidělení odsouzeného k práci.

Někoho v důsledku výše napsaného napadne otázka, jakým způsobem tráví čas vězni, kterým se nenaskytla příležitost pracovního zařazení, a mají tedy relativně spoustu volného času. Těmto odsouzeným, ale nejen jim, je k dispozici řada zájmových kroužků včetně například sportovního, výtvarného, šachového, počítačového, dále například video kroužek nebo kroužek kondičního posilování.³⁵ V těchto aktivitách mohou trávit svůj volný čas smysluplným způsobem. Jakákoliv aktivita probíhající mimo vlastní objekt věznice je vítaným zpestřením dnů ve výkonu trestu, takže zahradnický kroužek se rovněž těší velké oblibě. Vězni sklízí rajčata, salátové okurky, kedlubny, papriky, ředkvičky a další zeleninu, kterou obohacují svůj jídelníček. Udržují také travnaté plochy a okrasnou zahradu, které přispívají k zušlechťování areálu té či oné věznice.

2.3.1 Zaměstnávání doživotně odsouzených osob

Řád o výkonu trestu odnětí svobody (dále jen „ŘVTOS“) stanoví, že osoby odsouzené k doživotnímu trestu vykonávají trest zásadně **v oddělení se zesíleným stavebně technickým zabezpečením**, obsah a formy zacházení s odsouzenými k doživotnímu trestu musí přihlížet též k povaze tohoto trestu a nebezpečnosti odsouzených, kterým je takový trest uložen. Doživotně odsouzený může pracovat na **své cele** nebo na **pracovištích uvnitř oddělení se zesíleným stavebně technickým zabezpečením**. Jednotlivé věznice, kde je realizován doživotní výkon trestu odnětí svobody, by měly v rámci svých stavebně technických a finančních možností vyčlenit výše uvedený pracovní prostor a zejména by měly zajišťovat pracovní zakázky pro tyto odsouzené.

V návaznosti na ustanovení § 96 odst. 2 ZVTOS, kdy odsouzení pracují zpravidla na pracovištích uvnitř oddělení se zesíleným stavebně technickým zabezpečením, slovo **zpravidla** znamená, že v případě, kdy je doživotně odsouzený přefázen v rámci dobrého chování a zdárného plnění programu zacházení do první

³⁵ Žbáňková, M.: Práce i volný čas za mřížemi. České vězeňství, 2008, č. 4, s. 22

prostupné skupiny věznice s ostrahou, může být dle novelizace interního předpisu VS ČR, o podmínkách a způsobech zacházení s odsouzenými zařazenými do oddělení se zesíleným stavebně technickým zabezpečením, s účinností od 1. února 2010 zařazen na pracoviště **mimo vyčleněné cely** mezi ostatní odsouzené.

Konkrétně tak stanoví ustanovení § 8 odst. 3 uvedeného nařízení: „Pracovní aktivity nebo pracovní terapii realizovat ve vyčleněných celách s možností kratšího pracovního úvazku nebo „dělených směn“, a to v závislosti na zdravotním stavu, věku a celkové sociální situaci. Odsouzení zařazení do věznice s ostrahou v první prostupné skupině mohou být zařazení na střežených pracovištích **mimo vyčleněné cely**, pokud tomu nebrání zvláštní bezpečnostní důvody s ohledem na posouzení rizik a potřeb.“ Rovněž ustanovení § 10 odst. 1 písm. d), kdy se zaměstnávání odsouzených provádí na pracovištích zřízených uvnitř oddělení se zesíleným zabezpečením popřípadě přímo v cele, odsouzení zařazení do věznice s ostrahou v první prostupné skupině mohou být zařazení na střežených pracovištích **mimo vyčleněné cely**.“

S ohledem na výše uvedená fakta vyplývá, že možnost zařadit doživotně odsouzeného na střežené pracoviště mimo vyčleněné cely je dána v jasně specifikovaných případech. GŘ VS ČR předložilo bývalé ministryni spravedlnosti Daniele Kovářové písemný materiál „Návrh novely zákona o výkonu trestu odnětí svobody“ k legislativnímu zpracování odborem trestněprávní legislativy resortu spravedlnosti. Mimo jiné obsahoval i úpravu § 58 odst. 3 ZVTOS, aby bylo možné začlenit odsouzené s doživotním výkonem trestu mezi ostatní odsouzené po důkladném posouzení jejich rizik a potřeb. Návrh byl předkládán opakovaně, avšak GŘ VS ČR neobdržela žádnou zpětnou vazbu, a to i přes skutečnost, že novelizaci ustanovení segregujících doživotně odsouzené od ostatních odsouzených přislíbila Vláda ČR v reakcích na zprávy Evropského výboru pro zabránění mučení a nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání z návštěv v letech 2006 a 2008.

Jak jsem již zmínila v úvodu, jednou z pracovních náplní odboru kanceláře I. náměstka ministra spravedlnosti je vyřizování podání vězňů a jiných osob, které se týkají činnosti VS ČR nebo podmínek výkonu vazby a trestu a jsou adresovány ministrově nebo ministerstvu. Během letních měsíců roku 2011 obdržel odbor žádost doživotně odsouzených vězňů z jedné nejmenované organizační jednotky, aby mohli být zařazení do zaměstnání. Spatřovali překážku ve znění § 95 a § 96 odst. 2 ŘVTOS, který stanoví, že doživotně odsouzení vykonávají trest a pracují zpravidla

na pracovištích v oddělení se zesíleným stavebně technickým zabezpečením. Požadovali novelizaci uvedeného zákona a vyhlášky především z důvodu posílení příslušného nařízení a možnosti doživotně odsouzených pracovat i **mimo oddělení** se stavebně zesíleným technickým zabezpečením.

Ministerstvo spravedlnosti (dále jen „MŠP“) vnímalo kladně opodstatnění předloženého návrhu, přičemž byla zahájena aktivní spolupráce se zástupci GR VS ČR, kteří byli požádáni o předložení plánu konkrétních legislativních změn příslušných právních předpisů vztahujících se k problematice odsouzených ve výkonu doživotního trestu, tak aby dotčené odbory MŠP mohly připravit a realizovat proces novelizace předmětné legislativy. Dále byli požádáni kompetentní ředitelé věznic, aby věnovali maximální možnou pozornost zaměstnávání odsouzených vykonávajících doživotní trest odnětí svobody. Na základě předloženého stanoviska VS ČR probíhají v současné době jednání s odborem trestněprávní legislativy MŠP. Věřím, že při změně legislativy spolu se zachováním bezpečnostních hledisek, budou mít doživotně odsouzení na základě pracovní činnosti možnost „splácet dluh společnosti“.

2.4 Trvale pracovní nezařaditelní

Problematika trvale pracovní nezařaditelných vězňů není ošetřena žádným vnitřním předpisem VS ČR, řídí se pouze ZVTOS³⁶ a vyhláškou MŠP ŘVTOS³⁷. Výše uvedení odsouzení vykonávají trest zásadně ve specializovaných odděleních věznic zřízených generálním ředitelem VS ČR.

Odsouzeným trvale pracovní nezařaditelným je odsouzený:

- který je starší 65 let, pokud sám nepožádá o zařazení do práce,
- který byl uznán invalidním ve třetím stupni³⁸ (jestliže jeho pracovní schopnost poklesla o 70 %) nebo
- jehož zdravotní stav neumožňuje trvalé pracovní zařazení.

³⁶ Viz ustanovení § 69

³⁷ Viz ustanovení § 92-§ 93

³⁸ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Při výkonu trestu odsouzených trvale pracovně nezařaditelných se uplatňují následující zásady:

- jsou-li ve specializovaném oddělení umístění odsouzení zařazeni do různých základních typů věznice, musí být ubytováni odděleně podle základních typů věznice tak, aby méně narušení odsouzení vykonávali trest odděleně od více narušených,
- do cel a ložnic se odsouzení umísťují s přihlédnutím k jejich zdravotnímu stavu na základě doporučení ošetřujícího lékaře, přičemž nekuřáci musí být na vlastní žádost vždy ubytováni od nekuřáků,
- na návrh ošetřujícího lékaře nebo na vlastní žádost a se souhlasem tohoto lékaře mohou vykonávat vhodnou pracovní terapii uvnitř věznice, výjimečně i mimo věznici,
- prověrka početního stavu se provádí přímo na celách a ložnicích,
- podle rozhodnutí a pokynů lékaře se zajišťuje rehabilitační péče, pokud to podmínky ve věznici umožňují,
- věznice nabízí odsouzeným účast na vhodných kulturně výchovných a zájmových aktivitách.

V neposlední řadě je potřeba sdělit, že pokud nemají nepracující odsouzení, v tomto případě zde hovoříme o všech kategoriích vězňů, v měsíci žádný příjem, mají nárok na **sociální kapesné**, které je stanoveno ve výši **100 Kč**.³⁹ Je přiznáno odsouzenému, který v předcházejícím měsíci neměl příjem na kontě „O“ - účtu peněz v úschově - vyšší než 100 Kč a zároveň neměl na - účtu peněz úložného - k poslednímu dni měsíce částku vyšší než 2 100 Kč. Ze sociálního kapesného si odsouzený zajišťuje nákupy základních hygienických potřeb, léky a platby za regulační poplatky. Sociální kapesné nebude poskytnuto odsouzenému, který sice splňuje výše zmíněnou podmínku, ale během předcházejícího kalendářního měsíce:

- odmítl bez závažného důvodu práci,
- měl jiný příjem nebo jinou hotovost a to i mimo věznici či

³⁹ Viz § 16 odst. 8 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a změně některých souvisejících zákonů

- byl poživitelem důchodu, výsluhového příspěvku, příspěvku za službu nebo měl jiný příjem podléhající dani z příjmu.

Částka sociálního kapesného se vypočte vždy poměrně podle skutečného počtu dní, ve kterých odsouzený v příslušném měsíci trest vykonával. Do tohoto počtu se nezahrnují dny, po které byl odsouzený na útěku nebo mu byl trest přerušen. Jmenný seznam odsouzených, kterým náleží sociální kapesné, vyhotovuje ekonomické oddělení a po předcházejícím doporučení vedoucího oddělení jej schválí ředitel věznice. Vyplácí se v termínu stanoveném pro výplatu kapesného z rozúčtování odměny. Problematickým pro výkon VS ČR se jeví dosavadní stanovení výše sociálního kapesného na základě ZVTOS, jelikož každou jeho změnou v rámci zákona se musí zabývat obě komory Parlamentu České republiky. VS ČR tedy do budoucna navrhuje, aby jeho formu a výši stanovilo MSp prováděcí vyhláškou.

2.5 Zákaz některých prací

Opominout nelze i zákonnou právní úpravu ohledně zákazu některých prací, která stanoví, že je zakázáno školit a zařazovat odsouzené k výkonu prací s výbušninami.⁴⁰ Jestliže odsouzený při práci přichází do styku s omamnými a psychotropními látkami nebo jedy anebo s jinými látkami, kterou mohou vyvolat zvýšené nebezpečí újmy na zdraví nebo škody na majetku, je třeba nad ním zajistit zvýšenou kontrolu.

Zákaz některých prací pro odsouzené je stanoven zvláštními právními předpisy, např. vyhláška č. 288/2003 Sb. stanoví v souladu s právem Evropských společenství práce a pracoviště, které jsou zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, a práce a pracoviště zakázané mladistvým a vymezuje práce a pracoviště, na kterých mohou tyto ženy a matky takové práce konat, a podmínky⁴¹, za kterých mohou mladiství výjimečně takové práce konat z důvodu přípravy na povolání pod odborným dohledem.

⁴⁰ Viz ustanovení § 31 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody

⁴¹ Úmluva o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu, ASPI

2.6 Zaměstnávání v číslech

V českých věznicích je v současné době 23 237 vězňů.⁴² Přitom tři roky staré materiály uvádí jako absolutně nepřekročitelnou hranici 22 750 vězňů v Česku.⁴³ Tzv. index vězeňské populace – Prison Population Rate⁴⁴, tedy počet vězňů na 100.000 obyvatel, zařazuje Českou republiku na přední příčky evropských zemí, a to nejen členských států EU. Index pro nás český stát zní 208 vězňů na 100 000 obyvatel. Například v Rumunsku je to 131/100tis., v Řecku 102/100tis., v Číně 120/100tis., ve Španělsku 165/100tis a v Německu 87/100tis. Pojďme se však zabývat i čísly vykazovanými v letech 2009-2010.

Finanční a ekonomická krize samozřejmě zasáhla i oblast vězeňství, takže se zaměstnanost sezónně propadla přes zimu roku 2009 na úroveň 55 %. Dle článku v časopise České vězeňství⁴⁵, který je věnován zaměstnávání odsouzených, se dočteme, že navzdory ekonomické situaci se díky zvýšenému úsilí vedení VS ČR i jednotlivých věznic podařilo zaměstnanost v jarních měsících roku 2009 opět navrátit k hranici 60 %.

Ve výkonu trestu odnětí svobody bylo v roce 2010 zaměstnáno všemi formami (ve vnitřní režii věznice, v provozovnách střediska hospodářské činnosti, smluvně u jiných ekonomických subjektů, v rámci terapeutických programů a vzdělávací činnosti) průměrně 9 417 osob z celkového počtu 15 103 praceschopných odsouzených. Ve srovnání s předchozím rokem se zvýšil počet zaměstnaných odsouzených o 892.

V roce 2010 vzrostl s ohledem na předešlý rok počet odsouzených zařazených ve vnitřním provozu a vlastní výrobě o 16, počet odsouzených zařazených v provozovnách Střediska hospodářské činnosti vzrostl o 146, o 267 osob vzrostl počet odsouzených zařazených u cizích subjektů a ostatními formami práce bylo zaměstnáno o 463 odsouzených více. Podle dostupných údajů ve Statistické ročence

⁴² Rychlá fakta – stavy vězňů. [citováno dne 10. 1. 2012] Dostupné z <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/rychla-fakta/>

⁴³ Procházková, M.: Za mřížemi je přecpáno, vězni žalují stát za málo místa v celách. [citováno dne 24. 10. 2011] Dostupné z http://zpravy.idnes.cz/za-mrizemi-je-precpano-vezni-zaluji-stat-za-malo-mista-v-celach-pby-/domaci.aspx?c=A111023_150017_domaci_taj

⁴⁴ World Prison Population Rates per 100,000 of the national population. Dostupné z <http://chartsbin.com/view/eqq>

⁴⁵ České vězeňství, 2009, č. 2

VS ČR z roku 2010, bylo tedy v roce 2010 zaměstnáno 62,35 % odsouzených s průměrným hodinovým výdělkem 30,25,- Kč/hod. z celkového počtu 15 103 vězňů zahrnutých v evidenci zaměstnání z průměrného počtu 19 472 odsouzených.

Reálná zaměstnanost vězněných osob v roce **2009** byla **57,99 %** a v roce **2010** se zvýšila na **62,35%**, což znamená zvýšení zaměstnanosti o 4,36 %.⁴⁶ Míra zaměstnanosti za rok **2011** má klesající tendenci a činí **59,63 %**.

Ve vztahu k procentuálnímu zaměstnávání vězněných obecně si Vás dovoluji seznámit se zajímavým kontroverzním textem knihy, jejíž autorkou je bývalá pracovnice personálního oddělení jedné z věznic, ve kterém hovoří bez skrupulí o „hře s čísly“, kterou činila VS ČR při zaměstnávání odsouzených v roce 2007 za účelem vykázaní pozitivních výsledků jednoho z úkolů, jež měl bývalý generální ředitel VS ČR splnit, aby obhájil svůj post.⁴⁷ Na konci roku 2006 byla zaměstnanost 46,87 %, během první poloviny roku 2007 došlo ke zvýšení zaměstnanosti zhruba o 15 %. Zaměstnanost se tedy bývalému generálnímu řediteli podařila zvýšit až na 62 %. Nejednalo se o skutečné zaměstnávání, ale o umělé navýšení procent tím, že se o jedno pracovní místo dělili dva vězňové za cenu zkrácení jejich pracovní doby. Další trik spočíval v tom, že procento zaměstnanosti se počítá z počtu vězňů zahrnutých v evidenci zaměstnávání, nikoli z celkového počtu odsouzených vězňů.⁴⁸ Laikovi neznalému těchto poměrů po přečtení aktuální míry zaměstnanosti uveřejněné na oficiální webové stránce VS ČR opravdu vyplyne, že se jedná o konečné procento z celkového počtu vězeňské populace. Nezbyvá mi než souhlasit s autorkou, že v tomto případě se jedná o blamáž nás všech.

I přestože se VS ČR daří udržovat zaměstnanost vězněných osob kolem 60 %, nezdá se být reálné, že by tuto mez bylo možné v nějaké dohledné době výrazněji navýšit. Existuje totiž několik aspektů, které brání jejímu možnému zvýšení a vykazují dlouhodobě setrvalý stav. V první řadě ve věznicích a mimo ně není dostatek vhodných pracovních příležitostí, kterých by vězňové mohli využívat,

⁴⁶ Výroční zpráva Vězeňské služby ČR 2010. Dostupné z <http://www.vscr.cz/veznice-brno-20/uredni-deska-1389/>

⁴⁷ Malá, D.: Vězeňství po česku II. aneb Jak to Kula ve vězeňství koulí. 1. vydání, Blansko: DUHA Press, 2009, s. 41-46

⁴⁸ V roce 2006 bylo celkem 16 542 odsouzených vězňů, z toho 13 359 zahrnuto do evidence zaměstnávání, počet celkem tehdy zaměstnaných vězňů činil 6 262, což je 46,87 % z částky 13 359, nikoliv námi zamýšlené 16 542. V roce 2008 je celkový počet odsouzených 17 712, 13 701 zahrnutých v evidenci zaměstnávání a celkem zaměstnaných 8 233, tj. 60,02 %.

v druhé řadě pak není ani dostatek vhodných vězňů, tedy vězňů s volným pohybem, kteří by tyto práce mohli vykonávat. Je totiž pravidlem, že čím přísnější vězeňský režim je odsouzenému nařízen, tím je logicky obtížnější a nákladnější ho zaměstnat. V neposlední řadě je problémem nedostatečná kvalifikace vězňů, neboť se velmi často stává, že za sebou nemají vůbec žádné pracovní zkušenosti a kromě toho i s počtem vězňů roste také požadavek na počet příslušníků VS ČR, kteří při pracovním výkonu odsouzeného vykonávají dozorčí činnost. „V tuto chvíli má VS ČR kolem 800 volných pracovních míst, která se pomalu naplňují. Výběrové řízení ale není nijak jednoduché, na druhou stranu nenabízíme nic převratného, takže zaměstnání není pro mnohé atraktivní,“ přiznal generální ředitel VS ČR.⁴⁹ Pro informaci, průměrná mzda zaměstnanců VS ČR se pohybuje kolem 27 až 28 tisíc korun.

⁴⁹ Odhalená vzpoura vězňů. Otázky Václave Moravce ze dne 23. 10. 2011. Televizní a rozhlasové zpravodajství ČT 24. [citováno dne 1. 11. 2011]

3. ZAŘAZOVÁNÍ ODSOUZENÝCH DO PRÁCE

Smyslem pracovního zařazení odsouzeného je hlavně udržet jeho určité pracovní návyky, které si přináší z civilního života, anebo pokud tyto návyky nemá, pak je u něho vypěstovat tak, aby byl schopen, po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, snazší adaptace na běžné civilní životní podmínky a snažil se získávat prostředky na obživu jinou, než kriminální cestou. Napomáhá získat praktické dovednosti v určitých pracovních činnostech, popřípadě získat formou rekvalifikace alespoň nějakou odbornou způsobilost, uplatnitelnou v civilním životě.⁵⁰

3.1 Význam vedení zdravotní klasifikace vězněných osob při jejich zařazování do pracovního výkonu

Při nástupu do nápravného nařízení zpracovává praktický lékař, popřípadě lékař nemocničního zdravotnického zařízení podrobnou zdravotní dokumentaci, v níž se stanoví **zdravotní klasifikace**, a to nejpozději do sedmi dnů od nástupu výkonu trestu odnětí svobody nebo od vzetí do vazby, v případě nedodržení lhůty kvůli potřebě provést jiná další odborná vyšetření, učinit tak neprodleně po té.

Zdravotní klasifikace vyjadřuje schopnost obviněného nebo odsouzeného při zjištěné kvalitě zdraví zvládnout zdravotní nároky související s pracovním zařazením bez vzniku nebo zhoršení nemoci, které vznikají nebo se zhoršují vlivem nepřiměřeného zatížení obviněného nebo odsouzeného, a bez ohrožení zdraví dalších osob.

Bez stanovení zdravotní klasifikace nelze obviněného nebo odsouzeného zařadit do práce. Je označována písmeny „A“ až „F“ (výjimečně se užije písmeno „N“ v případě dosud neurčeného stupně z důvodu nutnosti provedení dalších odborných vyšetření). „A“ je přiděleno naprosto zdravému člověku, který je schopen k práci těžké až velmi těžké za zvlášť obtížných podmínek, další písmena znamenají postupně nějaká zdravotní omezení až po „F“, které obnáší trvalou neschopnost k jakékoliv soustavné pracovní činnosti, tzn. ti, kteří byli okresní správou sociálního

⁵⁰ Dostupné z www.vscr.cz

zabezpečení uznání plně invalidními nebo kterým zbytkový pracovní potenciál neumožňuje jakoukoliv soustavnou pracovní činnost. Dle platné vnitřní právní úpravy VS ČR nelze obviněnému nebo odsouzenému staršímu 50 let stanovit zdravotní klasifikaci počátečního písmene.

Nicméně v důsledku nastalých změn zdravotního stavu obviněného nebo odsouzeného, který již nenaplňuje znaky stanovené klasifikace, lze provést změnu zdravotní klasifikace. V některých případech může dojít i k jejímu tzv. **omezení**, jestliže je vězněná osoba způsobilá k pracovnímu zařazení jen na některá pracovní místa nebo jen k některým pracovním úkonům a pokud v důsledku tohoto omezení mu lze ponechat dosavadní, případně stanovit vyšší stupeň. Omezení se označuje písmeny „x“ a „z“. Např. „Bx“ vyjadřuje neschopnost k určitému druhu práce, pracovním úkonům, pracovnímu prostředí. „Bz“ lze stanovit pouze obviněné nebo odsouzené ženě, mladistvému obviněnému nebo odsouzenému (ve věku do 18 let), a to vždy ve spojení se zdravotní klasifikací „B“. Daná osoba není schopna maximálního fyzického zatížení a je schopna vykonávat jen práce méně náročné.

Před zařazením do práce musí být odsouzený prokazatelně seznámen se svými právy a povinnostmi, také s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a protipožárními předpisy, které je při práci povinen dodržovat. Odsouzený bývá zpravidla k výkonu práce zaškolen.

Charakter a druh práce nebo činnosti by měly odpovídat jeho zdravotnímu stavu, pracovním schopnostem a dovednostem, osobním a bezpečnostním poměrům, sociální situaci jeho rodiny a též rozhodnutí o výživném na nezletilé děti.

Výběr odsouzených vhodných na konkrétní pracovní místa probíhá ve věznicích prakticky denně a intenzivně. **Návrh na zařazení odsouzených** na jednotlivé typy či druhy pracovišť je prováděn vychovateli věznic, kteří je předávají **odborné komisi**. Při rozhodování o zařazení odsouzených na jednotlivá pracoviště se odborná komise řídí dle podmínek daných současným vnitřním předpisem. Odborná komise sčítá cca deset členů z řad příslušných oddělení věznice, speciálního pedagoga, psychologa, sociálního pracovníka, vychovatele a v neposlední řadě z předsedy, povětšinou se jím stává první zástupce nebo služební zástupce ředitele věznice. Ředitel věznice je oprávněn rozhodnout o své osobní účasti na řízení komise, pokud to sám uzná za vhodné. Do jeho pravomoci

rozhodovat spadají i další otázky o případném rozšíření počtu členů či v případě neúčasti některého z nich o pověření jiného.

Součástí návrhu na umístění odsouzeného na pracoviště by měla být klasifikace podmínek obsahující výčet jednotlivých faktorů pracovních podmínek s uvedením jejich míry, uvedením režimu práce včetně práce v noci a dalších rizik.

Komise při řízení o návrhu zohledňuje několik konkrétních hledisek:

- profesní způsobilost,
- zdravotní klasifikaci,
- pracovní podmínky a sociální potřeby,
- profilaci věznice, do které byl odsouzený umístěn,
- nebezpečnost odsouzeného s ohledem na druh a charakter pracoviště a
- uplatňování hledisek dle § 7 zák. č. 169/1999 Sb. (umísťování odsouzených – trvale pracovní nezařaditelní atd.)

Velmi podstatným faktorem výše zmíněného výběru je skutečnost, že komise upřednostňuje projednávání návrhů odsouzených a obviněných, kteří mají zákonnou vyživovací povinnost k nezaopatřeným dětem nebo kteří chtějí dobrovolně uhradit škodu obětem trestných činů.

Rozhodnutí o zařazení na místo výkonu práce se vydává jako individuální písemné rozhodnutí ředitele věznice. Obsahem je uvedení konkrétního druhu práce, vykonávané pracovní činnosti a počátku pracovního zařazení na pracoviště. Nezbytným podkladem pro rozhodnutí je také **posudek lékaře** o zdravotní způsobilosti k navrhované práci, který je vydáván na základě žádosti o provedení závodní prohlídky. Společně s potvrzením o výši odměny obviněného a odsouzeného se založí do příslušné části osobního spisu.

Zpravidla se odsouzení rozdělují **do pracovních skupin**. Vedoucí těchto skupin určuje ředitel věznice nebo jím pověřený zaměstnanec oddělení výkonu vazby a trestu. Do těchto pracovních skupin se zařazují a přeřazují v souladu s účelem výkonu trestu. O přeřazení odsouzeného do jiné pracovní skupiny rozhoduje ředitel věznice.

Odsouzený musí být zaškolen k výkonu prací, které mu byly přikázány, pokud to jejich povaha vyžaduje, přitom je dlužno podotknout, že délka a rozsah zaškolení jsou stejné jako u ostatních pracovníků zaměstnavatele. Naskýtá se i možnost organizace odborného školení zaměřeného na zvyšování kvalifikace odsouzených, kteří k tomu mají schopnosti. Trvalý dohled nad pracovní činností odsouzených konanou na všech pracovištích uvnitř i mimo objekt věznice vykonává určený zaměstnanec VS ČR.

Výše procenta zaměstnanosti vězňů se odvíjí od několika základních činitelů, kterými jsou např. bilancované počty vězňů zařazených v režijních provozech, vliv kategorie „věznice s ostrahou“ na zařazování vězňů do práce na pracovištích mimo střežený prostor, objekt věznice (podstatné je, zda je v daném regionu příležitost zaměstnávání – vhodná práce)⁵¹ a další, které si objasníme v Oddíle 3.5 Faktory ovlivňující míru zaměstnanosti, kde je celkem přiléhavě tato problematika osvětlena.

Jak již bylo v přechozí kapitole uvedeno, ZVTOS proklamuje povinnost odsouzených pracovat. Zaměstnávání je předpokladem pro plynulý přechod do civilního života a zároveň i možnost náhrady škody způsobené trestným činem. Otázkou však zůstává a zároveň jedním z úskalí zaměstnávání vězeňské populace je ustanovení § 25 odst. 2 písm. b) zákona č. **435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, na jehož bázi jsou odsouzení **vyloučeni ze systému žadatelů o zaměstnání** a tím i z celého systému zprostředkování zaměstnání i přes skutečnost, že ZVTOS jim povinnost pracovat ukládá. Výše uvedené ustanovení zákona o zaměstnanosti svým způsobem odporuje omezením, kterým můžeme na základě ZVTOS podrobit odsouzené a rovněž Listiny základních práv a svobod, která zaručuje rovnost práv. Je sporné, zdali dochází ke znevýhodnění určité části občanů od druhé a ke stavu nerovných možností v přístupu k zaměstnání.

Všechna nápravná zařízení nejsou provozovateli své vlastní výroby nebo podnikatelské činnosti. Když budeme přihlížet ke skutečnosti, že je u některých zavedena, nebývají zohledňována markantní specifika, která jsou koherentní k zaměstnávání odsouzených. Kupříkladu z hlediska typu věznice – ne všichni odsouzení mohou být zařazeni na vnější nestřežená pracoviště, po stránce personální

⁵¹ Kubíček, M.: Problematika zaměstnávání vězňů ve Věznici Ostrov. In Sborník z konference „Evropské vězeňské systémy“, Kroměříž: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, 2004, s. 379-382

– odsouzení jsou v řadě případů krátce po zaučení podmíněně propuštěni nebo propuštěni v souvislosti s ukončením trestu a mimo jiné i s ohledem na technologii – úroveň strojního vybavení většinou neodpovídá požadavkům současné technické úrovně atd. V důsledku těchto individualit je konkurenceschopnost vězeňských provozoven nižší. Stát při zadávání veřejných zakázek nevyužívá možnosti stanovení podmínek, které by přispívaly ke zvýšení zaměstnanosti odsouzených, a tím nepomáhá věznicím řešit problém zaměstnanosti odsouzených. Neexistuje zde ani jiná forma podpory výrobních provozů věznic. Řada z nich nemá zavedenou vlastní výrobu z důvodu nedostatku potřebného prostoru, personálu, financí, ale i nezájmu příslušných státních orgánů o danou záležitost.

V reakci na to ředitelé věznic nebo určení zaměstnanci oslovují a obcházejí zaměstnavatele v okolí věznice a nabízejí možnost zaměstnat odsouzené na jejich pracovištích. Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že odsouzené na svém pracovišti zaměstná, pak mu vzniká povinnost zajistit na své náklady jejich dopravu na pracoviště a zpět do věznice, což u běžných zaměstnanců nemá a u odsouzených zařazených do typu věznice s ostrahou vybudování bezpečnostních prvků znemožňujících útěk vězně. Na vybudování těchto prvků zaměstnavateli nikdo nepřispěje. Provedeme-li porovnání nástrojů, které má k dispozici Ministerstvo práce a sociálních věcí s úřady práce k podpoře zaměstnanosti občanů na jedné straně a MSp s VS ČR na straně druhé k zajištění zaměstnanosti odsouzených, dospějeme k závěru, že možnosti MSp jsou podstatně nižší, ne-li žádné. Možným přijatelným východiskem by mohlo být opětovné zařazení odsouzených do systému zprostředkování zaměstnání a tím umožnit zaměstnavatelům čerpat z fondu MPSV finanční prostředky na zřízení nových pracovních míst pro odsouzené anebo podmínky veřejných zakázek stanovit tak, aby se jich mohly zúčastnit i střediska vlastní výroby VS ČR.

V kontextu výše rozebírané problematiky lze vyvodit závěr, že vyřazením odsouzených z kategorie uchazečů o práci a ze systému pobídek pro vytváření pracovních míst, se vytvořil stav nerovných možností v přístupu k zaměstnání. Tím se lze domnívat, že se zpochybnila i rovnost práv občanů zakotvená v Listině základních práv a svobod. Uvedená skutečnost má za následek ztěžování naplňování účelu výkonu trestu odnětí svobody, zvyšování výdajů státu na zabezpečení výkonu trestu, ale i nemožnost vymáhání pohledávek po odsouzeném státem a oběťmi

trestného činu. Tento stav ve svém důsledku vede i k nerovnému postavení mezi odsouzenými, kdy pracující odsouzený hradí náklady výkonu trestu a nepracující tyto náklady nehradí.

Věznicím jsou zákonem dány určité povinnosti ohledně zaměstnávání vězňů, avšak neposkytuje jim a to ani jiný zákon, žádné nástroje, které by jim umožnily tyto povinnosti naplnit (kromě vyplácení pracovní odměny, která je nižší než minimální mzda).

3.2 Překážky v interní právní úpravě oblasti zdravotní klasifikace

Každý vězeňský lékař přesně zná význam omezení všech písmen zdravotní klasifikace a při zařazování odsouzených do práce na jednotlivá pracoviště se z lékařského hlediska vyjádří a stanoví, ve kterých provozech může či případně nemůže odsouzený pracovat. Postupně však pokyny zdravotnického odboru dochází ke stále složitějšímu postupu v posuzování zdravotního posudku dle současné vnitřní právní úpravy VS ČR. Dnes je situace natolik zoufalá, že v případě zařazení odsouzeného na práci v lese se musí vyčkat na lékařský posudek ve třech vyhotoveních. Pokud bude potřeba odsouzeného za měsíc přeradit opět k práci do lesa k jiné firmě, vězeňský lékař je povinen připravit výstupní posudek a nový lékařský posudek k nové firmě, i přestože je náplň práce zjevně stejná.

Stejný problém nejspíše nastává i u začlenění odsouzeného do pracovní činnosti na stavbách či dokonce při úklidu u jedné firmy a při následné fluktuaci u jiné. Klíčový zádrhel spočívá i v tom, že lékařů ve vězeňství je tíživý nedostatek, přičemž vykonávají svou lékařskou praxi v některých věznicích jen na základě malého úvazku, mnohdy se pak čeká několik dnů až týdnů, než může být odsouzený zařazen na nové pracoviště. Nevyhnutelně se tak obě strany stávají součástí zdoluhavého administrativního procesu, který je však překážkou například v případě potřeby odstraňování živelných katastrof, kdy nejdůležitější pomocí je nutnost reagovat ihned. Je tedy žádoucí nejen oprostit postup začlenění odsouzeného do výkonu práce od zatěžující administrativy, nýbrž i vytvořit kvalitní pracovní podmínky, zejména finanční, pro nově nastupující lékaře. Když to přezenu ad absurdum na jedné straně odebrat z důvodu přidání straně druhé. Zní to

samozřejmě mnohem snadněji, nežli se koná, překážkou je opět stav finančního rozpočtu VS ČR a nezájem politické sféry o dané téma.

3.3 Střežená a nestřežená pracoviště

Odsouzené, u nichž lze předpokládat, že toho nezneužijí, lze zařadit do nestřežených pracovních skupin, tzn. na **nestřežené pracoviště**. Rozumí se jím místo výkonu práce odsouzených, na kterém nejsou k zabránění útěku nebo zajištění bezpečnosti používány stavebně technické prostředky, speciálně stavebně technické prostředky ani ozbrojená stráž. Za nestřežené pracoviště se považuje i pracoviště v administrativních budovách nebo obdobných objektech věznice, které je umístěno mimo střežený prostor věznice, kde odsouzení vykonávají úklidové, údržbářské nebo jiné výpomocné práce. Počet odsouzených zařazených do této pracovní skupiny na nestřeženém pracovišti nesmí přesáhnout 25 odsouzených na jednoho zaměstnance zabezpečujícího dohled nad jejich pracovní činností.

Pod slovy **střežené pracoviště** si musíme představit místo výkonu práce obviněných a odsouzených, kde se naopak vyžaduje použití výše zmíněných stavebně technických prostředků a ozbrojené stráže k případnému zabránění útěku a pro zajištění bezpečnosti. Na těchto pracovištích se určeným zaměstnancem zabezpečuje kontrolní činnost i v době přestávek a před ukončením pracovní doby. Tato činnost se zaměřuje vedle úklidu pracoviště též na ukládání, odevzdání a uzamykání přidělených nástrojů, náradí a materiálů na stanoveném místě a stanoveným způsobem.

Samostatný odchod z objektu věznice přes strážní stanoviště u hlavního vchodu (vjezdu) do věznice, jeho přesun bez doprovodu odpovědného zaměstnance věznice k určenému místu výkonu práce po předem stanovené trase a zpět do věznice a pohyb po vymezeném prostoru, nazýváme **volným pohybem** odsouzeného **mimo věznici při plnění pracovních úkolů**. Při jeho povolení přitom ředitel věznice přihlíží zejména k chování a projevům odsouzeného po dobu výkonu trestu, ke komplexní zprávě, neformálnímu plnění programu zacházení, rodinnému a sociálnímu zázemí, k charakteru spáchané trestné činnosti, k možným rizikovým

faktorům a všem dostupným informacím, tj. základní znalost jeho osobnosti a možných reakcí.

Každé **pracoviště** posuzuje písemným rozhodnutím **odborná komise** z členů určených ředitelem věznice. Za doporučující stanovisko odpovídá určený předseda odborné komise. Členové odborné komise jsou povinni seznámit se s budoucím pracovištěm. Cílem jednání je posoudit podmínky zaměstnávání odsouzených na pracovišti u cizího subjektu. Zejména podmínek pro práci, podmínek pro dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany, hygienických podmínek, zamezení navazování nedovolených styků vězňů a podmínek zaměstnávání. Mezi primární podmínky především náleží:

- a) **zajištění bezpečnosti z hlediska střežení** – průběžný dohled nad pohybem odsouzených (včetně dopravy) a jejich pracovní činností bývá zajišťován pracovníkem věznice. Objekt cizího subjektu bývá oplocen a kontrolován příslušníky Policie ČR. Způsob dopravy odsouzených na pracoviště a zpět se dohodne následně při zpracovávání smlouvy o zaměstnávání odsouzených.
- b) **vhodnost pracovní činnosti s ohledem na účel výkonu trestu** – umožněním pracovního uplatnění odsouzených dojde k získání posouzení přístupu odsouzeného k plnění pracovních povinností a chování při práci pro vyhodnocení programu zacházení.
- c) **bezpečnost a ochrana zdraví při práci** – odsouzení budou věznicí vybaveni běžným pracovním oděvem a obuví, cizí subjekt jim zajistí ostatní pracovní prostředky a ochranné pomůcky (pracovní rukavice, nářadí apod.) V rámci bezpečnosti práce musí být také zhodnocen stav technického vybavení – jako dostačující.
- d) **zajištění požadavků na pracoviště a pracovní prostředí dle předpisů upravujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zejména dle zákoníku práce a zákona o ochraně veřejného zdraví a jejich prováděcích předpisů** – typ práce – např. úklidové a pomocné, bez výrazně zvýšených hygienických rizik, vyčlenění jedné ubytovací buňky se sociálním

zařazením a vybavením pro ohřátí stravy a její konzumaci. Dále by měla být poskytnuta přestávka na oddech a jídlo dle zákoníku práce a pracujícím odsouzeným zajištěn pitný režim a strava.

Je nutné rovněž zajistit, aby obvinění a odsouzení rozdělení do pracovních skupin, ani částečně nepřebírali povinnosti nadřízených, nedávali vlastní pokyny ostatním obviněným a odsouzeným, ale zajišťovali pouze realizaci pokynů pracovních nadřízených a nepožívali jiná práva než stanovená zákonem o výkonu trestu a výkonu vazby.

3.3.1 Rozmístění na pracoviště dle diferenciací věznic

Zařazení a způsob dohledu nad vězněnými osobami stanovuje ŘVTOS. Odsouzení ve věznici „s **dohledem**“ se mohou pohybovat bez omezení a zpravidla pracují na pracovištích mimo věznici, kde dohled nad jejich činností provádí vychovatel nejméně jednou týdně. Odsouzeným se vydávají propustky s vyznačením prostoru, ve kterém se mohou pohybovat ve stanovené době.

V prostorách věznice „s **dozorem**“ se odsouzení pohybují organizovaně pod dohledem zaměstnance VS ČR, ředitel může odsouzeným, u nichž lze přepokládat, že toho nezneužijí, povolit volný pohyb uvnitř věznice. Odsouzení jsou zaměstnáni zpravidla na nestřežených pracovištích mimo věznici, kde nad nimi vykonává dohled určený zaměstnanec VS ČR nejméně jedenkrát za hodinu. Odsouzeným, u nichž je předpoklad nezneužití, ředitel může povolit volný pohyb mimo věznici při plnění pracovních úkolů. Dohled nad touto činností provádí ředitelem věznice určený zaměstnanec VS ČR nejméně jedenkrát týdně.

U odsouzených umístěných ve věznici „s **ostrahou**“ je volný pohyb po věznici povolen ředitelem jen ve výjimečných případech. Odsouzení pracují zpravidla na pracovištích uvnitř věznice nebo na střežených pracovištích mimo věznici, na nestřežených pracovištích mimo věznici jen za předpokladu nezneužití a pod dohledem jedenkrát za 45 minut. Při zaměstnávání u podnikatelského subjektu je nutné zajistit bezpečnostní prvky financované z vlastních zdrojů subjektu, což je pro mnohé z nich známkou neperspektivnosti.

Vězeňská populace **doživotně odsouzených** vykonává vhodnou práci přímo v celách nebo na pracovištích v prostorách oddělení se zesíleným stavebně

technickým zabezpečením. Nepovoluje se jim tedy volný pohyb po věznici ani při plnění pracovních úkolů.

Odsouzení mladiství se po věznici pohybují organizovaně pod dohledem a pracovní činnost uskutečňují zpravidla na pracovištích uvnitř objektu. V případě nezneužití a za stanovených podmínek (umístění ve věznici s dohledem v první prostupné skupině, jestliže se jejich vzdělávání neuskutečňuje formou denního studia) mohou být zaměstnání na nestřežených pracovištích s dohledem nejméně jedenkrát za 30 minut.

Z dlouhodobého hlediska klesá podíl odsouzených, které je možno zařazovat do práce na nestřežená pracoviště umístěné mimo věznici na úkor osob se závažnou trestnou činností, které lze zaměstnávat pouze na střežených pracovištích. Mezi hlavní důvody nezařazení odsouzených na nestřežené pracoviště patří skutečnost dalšího trestního stíhání v průběhu výkonu trestu, charakter trestné činnosti a osobnostní nebo zdravotní nezpůsobilost. A mezi hlavní důvody pro nezařazení na střežené pracoviště jsou nízká manuální zručnost a zdravotní nezpůsobilost.

3.4 Základní rozdíly v zaměstnávání odsouzeného a klasického zaměstnance dle zákoníku práce

Při zařazení odsouzeného do práce chybí prvek dobrovolnosti, který je u běžného zaměstnance při sjednání pracovněprávního poměru nezbytný. Zaměstnaná vězněná osoba není přijímána do pracovního poměru personálním útvarem a nedisponuje pracovní smlouvou uzavřenou s podnikatelským subjektem. Smlouva o zařazení odsouzeného do práce je uzavírána mezi věznici a firmou. Výkon pracovní činnosti sjednané s podnikatelským subjektem se sjednává po počtech vězňů nikoli jmenovitě. Nepobírá plat firmy, je odměňován na základě vládního nařízení⁵² a fakturace věznice za odvedenou práci. Vězeň není oprávněn pobírat dovolenou, není součástí firmy – jejím kmenovým zaměstnancem.

Přestává pracovat pro firmu na základě přeřazení, nikoliv výpovědi z pracovního poměru. Zaměstnavatel zde není vázán výpovědní lhůtou jako

⁵² Nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob

při klasickém pracovním poměru a nedochází k ohrožení produktivity práce. Po dobu výkonu trestu nemá odsouzený právo na stávku. V případě řádného neplnění pracovních povinností, neplnění norem, snižování pracovního výkonu nebo úmyslného poškozování zájmů firmy, věznice na základě žádosti firmy zajistí výměnu pracovních zařazených odsouzených. Podnikatelský či jiný subjekt může požádat věznici o zařazení odsouzeného s delším výkonem trestu z důvodu dlouhodobého zaměstnávání.

3.5 Faktory ovlivňující míru zaměstnanosti

Procento zaměstnanosti vězněných osob, resp. kvóty odsouzených zařazených do pracovní činnosti, jsou ovlivňovány několika základními faktory, kterými především jsou:

- i. prostorové možnosti vhodné pro zaměstnávání,
- ii. míra nezaměstnanosti v regionu a struktura podnikatelské činnosti v regionu,
- iii. vliv profilace věznice na zařazování vězněných osob do práce na pracovištích mimo střežený objekt věznice,
- iv. kvalifikační požadavky na pracovní sílu z řad vězňů pro některá specializovaná pracoviště,
- v. zájem podnikatelských subjektů o zaměstnávání.

Ad i.

Z hlediska vytvoření dalšího pracoviště pro odsouzené osoby uvnitř střeženého objektu věznice a to bez nutných větších investic, jsou tyto možnosti ve většině věznic téměř vyčerpány.

Ad ii.

Zařazení věznice do některé ze čtyř základních typů věznic (věznice „s dohledem“, „s dozorem“, „s ostrahou“ či „s zvýšenou ostrahou“) odpovídá i skladbě odsouzených osob z hlediska jejich spáchané trestné činnosti a od stupně společenské nebezpečnosti se pak odvíjí i možnost jejich možného zařazení na vnější nestřežené pracoviště.

Ad iii.

Příliš vysoká míra nezaměstnanosti v regionu je přímo úměrná minimálnímu zájmu podnikatelských subjektů o pracovní sílu z řad odsouzených. Nicméně i struktura podnikatelských aktivit má výrazný dopad na možnost uplatnění jejich pracovní síly. Převažuje-li např. v regionu provozování služeb v oblasti lázeňství, stravovacích služeb a služeb spojených s cestovním ruchem, je prakticky nemožné zaměstnat v této oblasti vězeňskou populaci.

Ad iv.

Smluvní výrobní firmy, pokud mají zájem o zaměstnávání odsouzených, jsou orientovány především na kvalitu odvedené práce a dodržení smluvních termínů. Zhoršující se skladba vězňů, z hlediska odborné profesní způsobilosti a počet odborně zdatných vězňů neumožňuje přijímat nabídky na zavedení či realizaci některých druhů prací nebo zhotovování výrobků, kde je vyžadována záruka vysoké kvality nebo jejich objem převyšuje kapacitní možnosti dílen obsazených vězni s požadovanou odbornou kvalifikací. Výběr prací vhodných pro pracovní nasazení vězňů se tak zužuje na nekvalifikované montážní, kompletační a kooperační činnosti, které nekladou vyšší nároky na odbornou způsobilost a zdravotní stav.

Ad v.

Ochota podnikatelských subjektů investovat vlastní finanční prostředky do úprav stávajících či výstavby nových prostor vhodných pro zaměstnávání odsouzených uvnitř střežených objektů je zanedbatelná, neboť jejich motivace, např. formou daňových úlev, daňových prázdnin, dotací na nově vytvořená pracovní místa, které jsou běžně poskytovány zejména zahraničním investorům, popř. podnikatelským subjektům v civilním sektoru, není žádná.

Některé věznice disponují s nemovitostmi a prostory vně objektu, kde by mohla probíhat nejen hospodářská činnost věznice ale i podnikatelské záměry ekonomických subjektů. Bohužel, valná část z těchto prostorů je v zanedbaném stavu. Např. ve věznici v Horním Slavkově je hala o rozloze 1 300 m², ale je tam slabá přípojka proudu, není zateplená a problém je i v topení. Finanční rozpočet VS ČR jako takové je omezený a samotné vedení se snaží vyhledávat nějakou vhodnou příležitost pro její využití.

4. FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Dílčí formy, v nichž je uskutečňováno zaměstnávání vězněných osob ve vazebních věznicích a věznicích, zůstávají poslední roky stabilizované, pracovní činnost se vykonává:

- ve vnitřní režii věznice,
- v provozovnách střediska hospodářské činnosti,
- smluvně u jiných ekonomických subjektů,
- v rámci terapeutických programů a vzdělávací činnosti.

V 80. letech dvacátého století byli odsouzení v souladu s účelem výkonu trestu zařazováni do práce u hospodářských organizací nebo u nápravně výchovných ústavů, a to s přihlédnutím k jejich zdravotnímu stavu a pracovním schopnostem.⁵³

4.1 Zaměstnávání ve vnitřní režii věznice

Odsouzení, pod dohledem odborných civilních zaměstnanců VS ČR, se svou prací podílejí na zajištění běžného – každodenního chodu věznice. Děje se tak zejména vzhledem k jejímu limitujícímu finančnímu rozpočtu a jednak k provozním potřebám věznice. Spadá sem široká škála pracovních činností, jde například o zabezpečení základní údržby budov a inventáře, úklidových prací, stravování, údržba vozového parku, třídění odpadu, pomocné práce v závodní kuchyni a vězeňské kuchyni, práce na odděleních jako chodbaři, intendantní sklady, knihovník, kotelníci, zámečnická dílna, dřevomodelářská dílna apod. (V lednu letošního roku předali zástupci Věznice Odolov společně s několika odsouzenými Základní umělecké školy v Úpici osmery housle zrestaurované či vyrobené v odolovské dřevomodelářské dílně.)⁵⁴

Za zmínku stojí i úsek prádelny ve valdické věznici. Od 1. ledna 2010 došlo k rozšíření její činnosti a v současné době v ní pere prádlo již 13 věznic z východních

⁵³ Tolar, J.: Základní vězeňské předpisy. Praha: Ústředí české advokacie, 1978. s. 25

⁵⁴ Nágl, J.: Odolovští vězňové restaurují housle. České vězeňství, 2011, č. 1, s. 10

a severních Čech. Tím samozřejmě dochází i k nárůstu počtu odsouzených, kteří ve Věznici Valdice pracují.⁵⁵

Pod Vazební věznici Praha – Ruzyně spadá objekt Řepy, kam jsou umístovány odsouzené ženy k výkonu trestu odnětí svobody, hlavní náplní jejich pomocné pracovní síly je především úklid ubytovacích prostor, výdej stravy, mytí nádobí a úklid pracovních a jídelních stolů a kuchyně, dále úklid zahrady a skleníku, výdej čistících prostředků ze skladu, praní a žehlení ústavního prádla apod.

Jedná se o nezbytnou činnost s ohledem na ušetření finančních prostředků, které by věznice musela jinak využít při fakturaci za úklid jinému cizímu subjektu. Do této činnosti je zapojena obvykle více než třetina pracovních zařaditelných vězňů. K jeho odpovídajícímu zajištění je však u řady profesí vyžadována primární odborná způsobilost, proto je nezbytné včas a průběžně posilovat jejich pracovní přípravu alespoň absolvováním příslušného zaškolovacího kurzu, případně odborného kurzu vyučením se v příslušném oboru. Tito odsouzení jsou odměňováni z rozpočtu věznice.

4.1.1 Výrobní provozy v organizačních složkách VS ČR

Nemalou měrou spadá do kategorie vnitřní režie i tzv. **ostatní režie**, což jsou vlastní výrobní provozy, v nichž jsou zhotovovány výrobky pro potřeby VS ČR. Ve Věznici Ostrov se tak jedná například o vlastní výrobní provoz truhlárny, ve kterém je zhotovován dřevěný kancelářský a vězeňského nábytek a další výrobky pro potřeby organizačních článků VS ČR jako jsou vrata, okna. Tento výrobní provoz je financován z rozpočtu VS ČR a výsledné produkty jsou jednotlivým nápravným zařízením a taktéž i GŘ VS ČR předávány bezúplatným převodem. Do práce v truhlářské výrobě je zařazeno 5-10 pracovníků z řad odsouzených. Průměrná hodnota roční produkce provozu truhlárny (vypočítaná v režijních cenách, bez započtení zisku) se pohybuje okolo 3,5 mil. Kč.

⁵⁵ Zaměstnávání odsouzených. [citováno dne 22. 7. 2011] Dostupné z <http://www.vscr.cz/veznice-valdice-95/ekonomika-a-zamestnavani/zamestnavani-odsouzenych-7211>

Do ostatní režie patří vlastní výroba i dalších produktů jako jsou kontejnery na odpad, velkokuchyňské nerezové stoly, prvky ženíjně⁵⁶ technického zabezpečení apod. Odsouzení zaměstnávání ve vnitřní režii jsou odměňováni výlučně z prostředků státního rozpočtu. Pracovní doba je stanovena podle množství vykonávané práce.

4.2 Zaměstnávání v provozovnách Střediska hospodářské činnosti

Zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky, ve znění pozdějších změn (dále jen „ZVSJS“) a doplňků vyhlášky MSp č. 93/2001 Sb., o hospodářské činnosti Vězeňské služby ČR je dána možnost provozovat hospodářskou činnost za účelem zajištění zaměstnání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby, zvyšování jejich kvalifikace a pomoc při získávání nové kvalifikace.

Hospodářská činnost je provozována mimo hlavní činnost VS ČR pod stejnou identifikací ekonomického subjektu. Není samostatnou účetní jednotkou a nemá ekonomickou subjektivitu. VS ČR je při jejím provozování plátcem daně z přidané hodnoty a dalších daní, které z této činnosti vyplývají. Je prováděna prostřednictvím **Střediska hospodářské činnosti VS ČR** (dále jen „SHČ“), které je zřízeno jako součást GR VS ČR generálním ředitelem a vykonává se **v provozovnách hospodářského střediska** (dále jen „PZN“) zřízených v jednotlivých vazebních věznicích a věznicích na návrh ředitele. SHČ metodicky řídí, kontroluje a koordinuje činnost jednotlivých PZN a vede účetnictví o hospodářské činnosti.

V hospodářské činnosti může VS ČR provozovat zejména:

- a) výrobu a prodej výrobků a výpěstků,
- b) poskytování prací a služeb.

Pokud VS ČR realizuje prostřednictvím hospodářské činnosti veřejné zakázky na výrobky a služby, jejichž odběratelem je stát, PZN sledují vypsání zadávacího zařízení a jsou-li pro to dány podmínky, účastní se těchto řízení jménem VS

⁵⁶ Ženíjně neboli určený k provádění terénních úprav a k přípravě objektů pro bojové účely.

ČR s odkazem na adresu věznice, ve které jsou umístěny.⁵⁷ Na provádění hospodářské činnosti nejsou poskytovány peněžní prostředky ze státního rozpočtu mimo poskytování návratné finanční výpomoci z rozpočtu kapitoly MSp podle zákona č. 460/2000 Sb., kterým se mění ZVSJS ve znění pozdějších předpisů. Finanční hospodaření je vedeno odděleně od hospodaření s prostředky rozpočtu věznic.

Jednotlivé dílny a PZN vyvíjejí na podkladě vydaných živnostenských oprávnění ekonomickou činnost v nejrůznějších oblastech a odděleně od státního rozpočtu. Příjmy z fakturace musí pokrývat veškeré výdaje s hospodářskou činností spojené. Hovoříme o nákladech na spotřebovávaný materiál, odměnách odsouzených a řídicích pracovníků a to včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění, spotřebované energii a služeb souvisejících s provozovanou činností. Zisk vytvořený SHČ je pak mimorozpočtovým zdrojem příjmových finančních prostředků, které se použijí:

- na úhradu splátky návratné finanční výpomoci,
- na další rozvoj PZN (rekonstrukci či výstavbě nových prostor pro zaměstnávání odsouzených)
- na krytí potřeb věznice, ve které je provozovna umístěna, souvisejících se zabezpečením úkolů hlavní činnosti VS ČR, nebo
- na mimořádné odměny pracovníků zainteresovaných na činnosti provozovny.
- na nákup strojního a technologického vybavení, apod.

Je-li v průběhu hospodářské činnosti zjevné, že PZN vykáže ke konci kalendářního roku ztrátu, jejíž krytí by bylo nutné uskutečnit zhoršením vztahu k rozpočtu VS ČR v příštím kalendářním roce nebo následujících letech, učiní hospodářské středisko taková opatření, aby ztráta byla minimalizována nebo aby k ní nedošlo. Není-li to možné, PZN se zruší.

Ředitel příslušné věznice stanovuje složení a počty jejich zaměstnanců, dále určuje výrobní prostory a to i v případě, že jsou poskytovány pouze služby odběratelům mimo věznici. Věznice jí může bezplatně zapůjčit potřebné stroje a zařízení, které byly pořízeny z prostředků státního rozpočtu, pokud je nepotřebuje

⁵⁷ Blíže viz 4.2.1 Veřejné zakázky

k plnění hlavních úkolů. Činnost PZN nesmí být vykonávána na úkor hlavní činnosti věznice. Do provozních nákladů nespádají především:

- ✓ náklady na střežení objektů a odsouzených,
- ✓ náklady na stravování odsouzených,
- ✓ náhrada platu za pracovní neschopnost odsouzených,
- ✓ nemocenské odsouzených, případně příslušníků VS ČR.

Vyhotovené výrobky se zpravidla prodávají na základě **kupních smluv** nebo **potvrzujících objednávek**. Výrobky, které jsou zhotovované na zakázku nebo výrobky, u jejichž dodání převažuje montáž, jsou dodávány na základě **smlouvy o dílo**. S odkazem na tuto smlouvu se ceny jednotlivých pracovních operací na předmětu činnosti odvíjejí od veškerých vynaložených nákladů. **Smlouvy o poskytování služeb** PZN jiným ekonomickým subjektům musí obsahovat ustanovení o odpovědnosti za pracovní úrazy.

V určitých případech jsou také v rámci hospodářské činnosti odsouzení zaměstnávání „agenturním“ způsobem, kdy jsou přidělováni na práci jiným ekonomickým subjektům. Jádrem zaměstnávání tvoří zejména výroba nábytku, prádelenská činnost, kovovýroba, výroba zámkové dlažby a kompletace výrobků. Rozsah živnostenských oprávnění VS ČR umožňuje prakticky jakoukoli výrobu a činnost. Škála nabídek je rozmanitá:

- ❖ **Výroba nábytku** – provozovny SHČ vyrábějí nábytek zhotovený z laminových dřevotřískových desek v mnoho barevných designů (např. kuchyňský nábytek). Těmito výrobky se VS ČR uplatňuje zejména ve státní správě, zákazníkem jsou i soukromé firmy zabývající se vybavováním interiérů, distributoři nábytku a v nemalé míře také soukromé osoby. Největší zakázkou doposud bylo vybavení Krajského soudu Ostrava pobočka Olomouc v rozsahu 20. mil. Kč. Zakázky vyhotovené v rámci resortu Ministerstva spravedlnosti ČR, dále např. Nejvyššího správního soudu v Brně, Krajských a okresních soudů po celé České republice, vybavení a Justičního areálu na Míčáncích.

- ❖ **Produkty výroby kovo** – provozovny SHČ vyrábějí zámečnické výrobky v nerezovém nebo lakovaném provedení. Výrobky jsou vhodné pro kuchyňské provozy, zdravotnická zařízení a kanceláře (např. kovové skříně, regály, ohýbání a stříhání plechů, okrasné mříže, vrata, sedací zahradní soupravy, lešení, výroba schodišť, zábradlí a balkonů, výroba trezorků na mobilní telefony, frézařské, soustružnické a montážní práce).
- ❖ **Tiskařské produkty** – provozovna SHČ – Tiskárna VS TISK ve Vazební věznici Praha – Pankrác byla v 70. letech zřízena VS ČR, která působí v rámci resortu MSp.⁵⁸ Je tedy součástí státního zařízení a její provoz spočívá na zásadách samofinancování. Má dlouholetou tradici a patří mezi známé subjekty na trhu. Je propagátorem jedinečné ofsetové tiskové produkce s nízkými náklady. Nabízí polygrafickou a knihařskou výrobu, od jednobarevných tisků a plnobarevný tisk jako samopropisovací formuláře, hlavičkové papíry, tiskopisy, časopisy, letáky, prospekty, vizitky a knihařské práce. V tiskárně pracují vybraní odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody pod přímým dohledem odborných a zkušených zaměstnanců. Zakázky jsou průběžně kontrolovány, aby byla dodržena standardní kvalita produkce. Charakter a umístění tiskárny poskytuje záruky ochrany tiskových a autorských práv před jejich zcizením a zneužitím, po celou dobu výroby.
- ❖ **Prádelnictví** – provozovna SHČ nabízí praní prádla, mandlování, žehlení a drobné opravy.

Další výčet možných činností uskutečňovaných v rámci provozoven SHČ v konkrétních věznicích je uveden v kapitole 8. Práce v organizačních jednotkách VS ČR a v zahraničí. K prezentaci výrobků slouží **Katalog výrobků a služeb VS ČR**, který lze najít na webové stránce VS ČR.⁵⁹ V oblasti hospodářské činnosti jsou také zajišťovány některé stavební práce pro snížení nákladů a pořízení investic stavebního charakteru. Výhodou hospodářské činnosti je možnost odměňování odsouzených nad rámec základní tarifní složky a získaný zisk je každý rok přerozdělován a následně využíván k rozvoji PZN a rozvoji věznic, ve kterých byla zřízena.

⁵⁸ Dostupné z www.vstisk.cz

⁵⁹ Dostupné z www.vscr.cz

Hospodářská činnost se jeví jako lákadlo pro malé a střední podnikatele, kteří prakticky pouze zadají činnost, která má být provedena a zaplatí. Ve většině věznic se nevyrábí produkty, ale pouze se zpracovávají výrobky a materiál. Jednou z nevýhod tohoto systému je, že VS ČR musí spravovat pracoviště na vlastní náklady a vyplývají pro ni další starosti spojené s administrativou.⁶⁰ Jako nezbytné se proto jeví vytvářet všechny podmínky pro zaměstnávání vězněných osob uvnitř věznic, což znamená v první řadě mít k dispozici vhodné a náležitě vybavené pracovní a výrobní prostory, které bude možné pronajímat podnikatelským subjektům, nebo v nich zavádět vlastní výrobu či hospodářskou činnost. V současné době byla na popud MSp, Ministerstva životního prostředí, Ministerstva zemědělství a Generálním ředitelstvím VS ČR zřízena mezíresortní pracovní skupina, která by měla vyhledávat konkrétní pracovní příležitosti podle jednotlivých resortů pro vězněné osoby.

V roce 2010 se hospodářská činnost realizovala u 15 organizačních jednotek VS ČR. Na pracovištích provozoven bylo zařazeno průměrně 1 425 odsouzených. Celkový čistý zisk (po zdanění) dosáhl 5 114 tis. Kč, což je o 1 201,50 tis. Kč méně než v roce 2009. Vzhledem k ekonomické krizi z hlediska nedostatku volných pracovních míst v civilním resortu a nedostatku finančních prostředků bude nadále pro věznice velmi složité udržet jak provoz zřízených provozoven hospodářské činnosti ve věznicích, tak i procento zaměstnanosti vězněných osob. Vlastní výroba VS ČR byla v roce 2010 realizována u 6 organizačních jednotek. Na pracovištích provozoven vlastní výroby VS ČR bylo průměrně zařazeno 140 odsouzených.

K červenci 2011 je hospodářská činnost prováděna v 16 organizačních jednotkách a v průměru bylo zaměstnáno 1 513 vězněných osob. Ve sledovaném období SHČ dosáhlo kladného výsledku hospodaření ve výši 9 794 tis. Kč (před zdaněním). K 30. 6. 2011 vykazuje nejvyšší výsledek provozovna ve Věznici Mírov (6 218 tis. Kč), na druhém místě se umístila provozovna ve Věznici Horní Slavkov (649 tis. Kč). Záporný hospodářský výsledek provozovny SHČ Věznice Jiřice za první pololetí roku 2011 je důsledkem zjištěných nesrovnalostí mimořádné kontroly a následně mimořádné inventarizace. Do 31. 10. 2010 byla v provozovně

⁶⁰ Zaměstnávání odsouzených v roce 2005. České vězeňství, 2006, č. 3, s. 44-45

zastavena výroba, ale jejím zaměstnancům byly nadále vypláceny mzdy. Následně pak od 1. 11. 2010 bylo provozovně povoleno zahájit zkušební výrobní provoz. Dalším ovlivňujícím faktorem výše hospodářského výsledku je opětovné problematické získávání nových kontaktů.

Přestože je hospodářská činnost prezentována GŘ VS ČR jako činnost podnikatelská, vyšší prioritou než nabytí finančního zisku je pokračovat v rozvoji zvyšování zaměstnávání vězněných osob ve věznicích a vazebních věznicích s cílem vytváření nových pracovních míst s příležitostí při realizaci vlastní výrobní a hospodářské činnosti a také ve spolupráci s podnikatelskými subjekty. Cílem je nalézt lukrativní obory nebo společnosti, se kterými bude vytvářena přínosná a hlavně finančně výnosná oboustranná spolupráce za využití i nekvalifikované pracovní síly.

4.2.1 Veřejné zakázky

V předešlých kapitolách jsem zmínila jako jednu z problematických sfér zaměstnávání působnost zákona o veřejných zakázkách. Při nabízení výrobků a služeb na trhu má VS ČR, tedy provozovny SHČ, postavení běžného podnikatelského subjektu, což je v současné době pro získávání zakázek velmi komplikované. Jediné usnadnění při získávání veřejných zakázek se týká výjimky, která je zakotvena v zákoně č. 137/2006 Sb. v ustanovení § 18 odst. 1 písm. j), kdy by mohla být zadána zakázka, jejímž zadavatelem je stát, přímo VS ČR. Takováto zakázka by byla limitována finančním limitem 3 260 tis. Kč bez daně z přidané hodnoty, dle ustanovení § 2 odst. 1 Nařízení vlády č. 77/2008 Sb., o stanovení finančních limitů pro účely zákona o veřejných zakázkách, o vymezení zboží pořizovaného Českou republikou – Ministerstvem obrany, pro které platí zvláštní finanční limit, a o přepočtech částek stanovených v zákoně o veřejných zakázkách v eurech na českou měnu.

Navíc je velmi důležité zmínit, že tyto podlimitní zakázky nelze zadávat opakovaně, pouze jednorázově. Jedná se především o státní zakázky. Na výše uvedené věci mě trochu zaráží, že je tu potlačována možnost toku financí uvnitř stát, tzv. stát pro stát. Stát při zadávání veřejných zakázek nevyužívá možnosti stanovení podmínek, které by přispívaly ke zvýšení zaměstnanosti odsouzených, a tím

nepomáhá věznicím řešit problém zaměstnanosti odsouzených. Neexistuje zde ani jiná forma podpory výrobních provozů věznic. Když to opět přezenu ad absurdum, proč by nemohlo být už v samotném ustanovení zákona o veřejných zakázkách dáno pravidlo, že v případě zadávání veřejných zakázek pro stát ve věci např. koupě nábytku, či v oblasti kovovýroby by ji v případě jedné třetiny zpracovala či vyrobila VS ČR, která je vybavena kovodílnou, tiskárnou atd. Nastavit podmínky veřejných zakázek tak, aby se jich mohly zúčastnit i střediska vlastní výroby VS ČR zaměstnávající odsouzené, anebo necht' je státní správa povinná přednostně nakupovat zboží u firem zaměstnávající odsouzené.

Rovněž i odborníci na zaměstnanost vězňů si stěžují na malou nebo vůbec žádnou podporu ze strany státu. Státní instituce, místo aby oslovovala se zakázkami VS ČR, která jim díky levné pracovní síle může nabídnout bezkonkurenčně nejnižší ceny, nechávají velmi často zakázky „vysoutěžit“ spřátelenými soukromými firmami. „Problematiku zaměstnávání vězňů a zvyšování procenta zaměstnanosti není reálné účinně řešit na úrovni jednotlivých věznic či GŘ VS ČR bez výrazné pomoci Úřadu vlády ČR,“ soudí Vladimír Hanuš, zaměstnanec z Věznice Ostrov nad Ohří. Netýká se to jen oblasti podpory financování investic směřujících do rekonstrukcí stávajících a budování nových výrobních prostor, ale především realizací státních zakázek, jako je třeba výroba registračních značek pro motorová vozidla, výroba dopravních značek, výroba obálek pro úřední korespondenci, obsílek, doručenek apod. Nezbytná je i podpora v oblasti úprav legislativy - zvýhodnění podnikatelských subjektů zaměstnávajících vězněné osoby nebo vytvářejících nová pracovní místa pro vězně, podobně jako je to u osob se zdravotním postižením.⁶¹

Realizace státních zakázek úzce souvisí s volnými nebytovými prostory ve věznicích. S ohledem na trh pracovní síly a orientaci většiny firem na vývoz, se jeví pro zaměstnání odsouzených jako nejprogresivnější. K realizaci této myšlenky je však nutné vytvořit určitou marketingovou skupinu, která by zajišťovala a shromažďovala informace a podklady:⁶²

- volné prostory jednotlivých věznic,

⁶¹ Vyšší zaměstnanosti brání nedostatek práce i vězňů. České vězeňství, 2009, č. 2, s. 17-19

⁶² Hrabák, V.: Problematika zaměstnávání vězňů – Věznice typu „C“ Horní Slavkov. In Sborník z konference „Evropské vězeňské systémy“, Kroměříž: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, 2004, s. 370-372

- vhodnost těchto prostor k realizaci uvažované výroby,
- finanční náklady na nutné stavební opravy,
- zpracování přehledů požadavků jednotlivých rezortů, např. výroba kancelářského nábytku, kovového nábytku, šití lůžkovin, výroba různého druhu oplocení atd.,
- na základě zjištěných informací a se znalostí podmínek jednotlivých věznic stanovit sortiment výroby ve vytipovaných věznicích, provést výběrové řízení na dodavatele materiálů,
- na určený sortiment výroby zabezpečit nezbytnou výrobní technologii,
- vytypovaná věznice by následně zajistila výrobu personálně a organizačně.

Problematika státních zakázek je složitější především pak v oblasti financování. Nicméně by státní zakázky měly z velké části dlouhodobě zajistit zaměstnávání odsouzených. Vydat se tímto směrem je pro VS ČR do budoucna především výzvou a úkolem k realizaci VS ČR ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti a dalšími příslušnými resorty.

4.3 Zaměstnávání u jiných ekonomických subjektů

Tento typ zaměstnávání vězňů se do budoucnosti jeví jako nejvíce perspektivní. Je zdrojem rozhodujícího počtu pracovních příležitostí pro odsouzené. Zaměstnávání u jiných ekonomických subjektů je prováděno buď v areálech věznic, ve výrobních prostorech, které si ekonomické subjekty pronajaly nebo odesíláním na práci k těmto subjektům. Jedná se např. o kompletace výrobků, balení propagačních materiálů, lepení obálek, pomocné zednické práce, sezónní práce v zemědělství, lesnictví, úklidové práce, výrobu jednoduchých výrobků v oblasti sklářství a strojírenství. Výhodou pro VS ČR je, že tento druh zaměstnávání není závislý na odbytu, odbyt si zajišťuje ekonomický subjekt. Přínosem poté pro ekonomický subjekt, že veškerou administrativu s odměňováním odsouzených zajišťuje VS ČR. Pracovní síla odsouzených osob je též zajímavá zejména tím, že konečná cena práce jednoho odsouzeného je již **od 6.030,- Kč**. Tento typ zaměstnávání nemá vliv na státní rozpočet, protože ekonomický subjekt veškeré

náklady s odměňováním odsouzených hradí a také vybavuje výrobní prostory potřebnou technologií.

Výhodou zaměstnávání odsouzených pro jiné ekonomické subjekty je především to, že nehradí:

- nemocenské dávky,
- náhrady za dovolenou,
- náhrady za státní svátky,
- odchodné,
- odměnu za práci, když odsouzený nepracuje (odstávky výroby).

Zaměstnávání odsouzených u cizích podnikatelských subjektů je zabezpečeno smlouvami o pronájmu nebytových prostor, dodávkách energií a vody a zejména smlouvami o zařazování odsouzených do pracovní činnosti.

Pokud odsouzení vykonávají v rámci uzavřených obchodních smluv práce u jiných ekonomických subjektů, musí být součástí smlouvy s objednatelem služeb „**Poučení**“, tj. poučení osob přicházejících na pracovišti do styku s odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody, při plnění jejich pracovní povinnosti. Po dobu zařazení vězňů do práce je podnikatelský subjekt povinen zajistit svým zaměstnancem průběžný dohled nad odsouzenými a to zejména z důvodu řízení jejich pracovní činnosti, poskytnutí první pomoci a neprodleného podání informace do věznice v případě vzniku mimořádné situace.⁶³

Za účelem řádného zajištění výkonu trestu odnětí svobody je v souladu s platnými právními normami při styku s odsouzenými zejména zakázáno:

- donášet alkoholické nápoje, popř. jiné omamné prostředky na pracoviště odsouzených,
- dovolit odsouzeným telefonování,
- umožnit fotografování a filmování odsouzených,

⁶³ Událost, která ohrožuje nebo poškozuje chráněné hodnoty nebo práva a oprávněné zájmy.

- nahrávání rozhovorů s nimi bez vědomí a příslušných opatření ze strany zaměstnanců věznice,
- přebírat od nich nebo jim předávat jakékoliv finanční částky a předměty, které nemají vztah k pracovním úkolům, tj. zejména korespondence, potraviny, alkohol, ústní i písemné zprávy, léky, mobilní telefony, návykové látky, zbraně atd.

V případě zjištění některé z těchto uvedených věcí je poučená osoba povinna neprodleně o této skutečnosti vyrozumět věznici.

Poučená osoba je též **povinna**:

- Odsouzeným vykat a s odsouzenými nehovořit o věcech a problémech, které jsou v rozporu s účelem výkonu trestu odnětí svobody a nejsou v souladu se zastávanou funkcí zaměstnance (např. o svých osobních věcech, informace o jiných osobách včetně odsouzených nebo zaměstnancích VS ČR apod.).
- Zamezit nedovolenému styku odsouzených s jinými osobami (osoby, které nemají přímý vztah k jejich pracovní činnosti) a to formou poučení, příp. vykázaní. O této skutečnosti podat zprávu do věznice.
- V případě nepovoleného odchodu odsouzeného z pracoviště nebo prostoru uděleného volného pohybu tuto mimořádnou událost okamžitě nahlásit do věznice.
- V případě úrazu zajistit poskytnutí první pomoci, nahlášení věznici a provedení administrativních náležitostí (zápis do knihy úrazů a příp. sepsání protokolu o úrazu).
- V případě zjištění nedostatků v práci nebo v chování odsouzených sepíše o tom odpovědný pracovník krátký zápis, který předá věznici – SHČ věznice.

Věznice zpravidla nabízejí k využití volné výrobní prostory uvnitř objektu bez instalované technologie. Nabídka je uveřejňována i na webové stránce VS ČR. Např. prostory dvou výrobních hal ve Věznici Bělušice má v současné době pronajatá firma zabývající se výrobou molitanových houbiček. V těchto přilehlých střežených prostorech věznice je zaměstnáno průměrně asi 125 odsouzených

ve dvousměnném provozu.⁶⁴ Podnikatelské subjekty se hlavně zajímají zejména o možnost pracovního umístění odsouzených na svých pracovištích mimo areály věznic (práce na pile, v zemědělství, svážení odpadu z města). Je složité tuto spolupráci rozšiřovat, neboť jak bylo již řečeno v předchozích kapitolách, klesá počet odsouzených, kterým může být na základě stanovených kritérií udělen volný pohyb při plnění pracovních úkolů, případně je zařadit na nestřežená pracoviště mimo areál věznice. Subjekt, který se rozhodne vězně zaměstnávat, musí doložit věznici následující doklady:

- a) výpis z obchodního rejstříku,
- b) osvědčení o registraci,
- c) živnostenský list a
- d) potvrzení z úřadu sociálního zabezpečení o řádném placení sociálních dávek.

Věznice musí zajistit:

- stanovisko hygienika o nezávadnosti pracoviště a budoucího druhu vykonávané práce,
- vyjádření požárního technika k pracovišti,
- zanesení změny v užívání místnosti, kde se bude pracovat, do projektu věznice, a to vždy projektantem,
- stanovení nájemného, a to dle cen obvyklých v regionu.⁶⁵

Zájem ekonomických subjektů na zaměstnávání odsouzených je ovlivněn několika významnými faktory. Hraje zde roli nízká pracovní odměna, ekonomické subjekty ji však obvykle posuzují v návaznosti na efektivitu práce odsouzených, která z větší míry není tak vysoká. Odsouzení s nižší výměrou trestu jsou většinou zaměstnatelní jen jako nekvalifikované pracovní síly, odsouzení s delším trestem se zaměstnávají snáze, protože ekonomické subjekty jsou ochotny je i k specializované práci zaučit. Jako příklad mohou sloužit některá pracoviště ve Věznici Valdice a Mírov. A jak již bylo zmíněno, ochota podnikatelů investovat

⁶⁴ Hodnotová, I. : Věznice v Českém středohoří. České vězeňství, 2011, č. 1, s. 26 - 28

⁶⁵ Kadlec, I. : Zřizování pracovišť v prostorách věznice. In Sborník z konference „Evropské vězeňské systémy“, Kroměříž: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, 2004, s. 374

své finanční prostředky do úprav stávajících či výstavby nových prostor vhodných pro uplatnění pracovní síly odsouzených uvnitř objektů věznic, tj. na střežených pracovištích není velká, neboť jejich motivace, např. formou daňových úlev, dotací na nově vytvořená pracovní místa není žádná. Naproti tomu přínosem je relativně levnější práce odsouzeného, hradí pouze jeho pracovní výkon a nezatěžuje své účetnictví mzdovými náklady, odvody sociálního a zdravotního pojištění, neboť není v roli jeho kmenového zaměstnance.

V řadě případů jsou prostory určené k výrobní činnosti v neodpovídajícím technickém stavu, což může být předmětem složitých jednání mezi pronajímatelem a nájemcem. Totiž v případě, kdy podnikatelský subjekt v roli nájemce zprovozní prostory na své vlastní náklady, zainvestuje některé druhy oprav nebo rekonstrukcí, musí být ve smlouvě uvedeno, že v případě zrušení nebo odstoupení od smlouvy v budoucím období nebude mít za následek případné finanční vyrovnání zainvestovaných prostředků nájemce. Lze to však na druhé straně kompenzovat stanovením minimálních nákladů za pronájem takto rekonstruovaných objektů s ohledem na ceny pronájmu takovýchto prostorů v regionu a s výší vynaložených nákladů na rekonstrukce nebo opravy.

Dalším z nepříznivých skutečností je **vyšší fluktuace odsouzených** na některých pracovištích, kde je zapotřebí pracovní sílu pro výkon pracovní činnosti zapracovat či zaučit. V některých regionech se jedná o nárazovou práci, kdy zadavatel tj. podnikatel vyžaduje rychlé vyřízení své objednávky. Když zjistí čas nutný k vyřízení administrativních úkonů z jeho strany a ze strany věznic, pomalu ztrácí zájem o realizaci své objednávky. Mezi hlavní vlivy na poptávku po práci vězňů lze zařadit:

- světovou i evropskou ekonomickou situaci,
- výši nezaměstnanosti v příslušném regionu,
- obecná stagnace rozvoje malého a středního podnikání,
- pokles poptávky po manuálních činnostech s nástupem strojní technologie,
- příliv zahraničních pracovníků,
- nerovnoměrná dislokace věznic,
- snižující se počet vězněných osob, kterým může být udělen volný pohyb,
- zdravotní stav vězňů,
- nízká nabídka specifických prací, které jsou vězni schopni vykonávat,

- omezená flexibilita věznic při požadavku na zvýšení objemu výroby,
- vysoká finanční náročnost při zřizování venkovních střežených pracovišť,
- absence pracovníků zabezpečujících dohled nad výkonem práce na venkovních nestřežených pracovištích,
- přístup VS ČR při vytváření pracovních příležitostí pro odsouzené,
- architektura věznic (některé byly původně zamýšleny jako soudy),
- stav výrobních hal ve věznicích a jejich zařízení apod.

Věznice mimo jiné navazují úspěšnou spolupráci s obecními úřady a jinými společnostmi z přilehlých obcí a připravují projekty v rámci extramurálních aktivit.⁶⁶

Veřejně prospěšné práce odsouzených se uskutečňují například na základě spolupráce s obecními úřady v podobě terénní úpravy fotbalových hřišť a pomocných prací, pomoc při obnově kostelů atd. Vybraní odsouzení se takto aktivně zapojují do veřejně prospěšných prací, kde si upevňují pracovní návyky, získávají nové pracovní zkušenosti a tím je jejich činnost pro společnost za zdí užitečná.

4.3.1 Náležitosti smlouvy o zařazování odsouzených do práce

Smlouvu lze měnit nebo doplňovat pouze písemnými očíslovanými dodatky, které musí být podepsány oběma stranami. Práva a povinnosti touto smlouvou výslovně neupravené se řídí obecně platnými předpisy, zejména obchodním zákoníkem, ZVTOS a ŘVTOS.

Sjednaná smlouva se uzavírá na dobu neurčitou. Věznice i firma mohou smlouvu vypovědět písemně bez udání důvodů. Výpovědní lhůta činí jeden měsíc, přičemž počíná běžet od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi. Okamžitou výpověď lze učinit, nastanou-li okolnosti na věznici nebo firmě nezávislé, které zabrání plnění smluvních povinností a nelze na smluvních stranách spravedlivě požadovat plnění smluvních podmínek. Dále ji lze učinit v případě, kdy smluvní strana i přes písemné upozornění neplní své povinnosti vyplývající ze smlouvy. Okamžitou výpověď zaniká smlouva dnem následující po dni, kdy projev vůle oprávněné strany byl doručen druhé straně. Obě smluvní strany se zavazují k vzájemné vstřícné spolupráci při naplňování předmětu této smlouvy.

⁶⁶ Extramurální aktivity jsou aktivity mimo zdi věznice např. (procházka, návštěva muzea atd.) Představují součást programu zacházení.

Smlouva je vyhotovena ve čtyřech stejnopisech, z nichž každá strana obdrží dva výtisky. Přílohou č. 1 smlouvy je poučení pro civilní zaměstnance, pracující na pracovišti s odsouzenými, s kterým je zaměstnavatel povinen všechny zaměstnance seznámit.

4.3.2 Možnost zrušení institutu souhlasu odsouzeného při zaměstnávání v soukromém sektoru

Pracující osoba má vždy jiné názory, představy, ale i potřeby než osoba nepracující. Toto je důležité obzvláště ve výkonu trestu odnětí svobody, kde se celodenní nečinnost negativně odráží v psychice vězněné osoby a může vést ve své konečné fázi k různým nežádoucím excesům.⁶⁷ Nezbyvá mi, než souhlasit s výrokem ředitele ruzyňské věznice, nejen že práce naplňuje emotivně, ale zároveň přináší i možnost výdělků, ze kterého následně odsouzený umořuje své dluhy ať už státu, obětem trestného činu a v jistém smyslu i rodině, která bez něj jako jednoho z živitelů rodiny taktéž strádá. Troufám si konstatovat, že zájem vězňů o práci převažuje, proč tedy nezavést všeobecnou pracovní povinnost? Dosavadní výklad problematiky zaměstnávání vězněných osob mě utvrzuje v tom, že pracovní překážkou je mimo zdravotní způsobilosti především nedostatek vhodných pracovních míst a rovněž volba odsouzeného odmítnout práci u podnikatelského subjektu.

Ano, práce vězňů musí být považována za pozitivní prvek vězeňského režimu a nikdy nesmí být používána jako trest⁶⁸, spatřuji však v práci ve výkonu trestu výchovný prvek, který by měl být jeho neodmyslitelnou součástí. Vždyť pohledme do historie, kdy práce byla jednou z povinností. Přesto se však najdou odsouzení, kteří dle mého mínění s jistou drzostí namítají, že „povinnost pracovat“ při výkonu trestu odnětí svobody je v rozporu s ustanoveními Listiny základních práv a svobod či Mezinárodního paktu o občanských a politických právech. Povinný pracovní výkon srovnávají s nucenou prací. Najdou se i tací, jejichž troufalost a promyšlenost je bezbřehá a svými stížnostmi k tomuto tématu zbytečně zatěžují samotné justiční

⁶⁷ Horák, I., ředitel Vazební věznice Praha – Pankrác, nepublikovaný názor, konzultace dne 23. 9. 2011

⁶⁸ Článek 26.1 Evropská vězeňská pravidla [citováno dne 6. 7. 2011] Dostupné z www.vscr.cz/clanky/?cl_id=681

orgány. A nemusí se přímo jednat o zaměstnávání na smluvním základě, vyvíjejí snahu se domoci všech svých práv, aby se nemuseli zapojovat i do běžných prací v rámci věznice. Pro příklad zde uvádím usnesení Ústavního soudu z února roku 2010 o odmítnutí ústavní stížnosti⁶⁹ odsouzeného z důvodu nepřipustnosti a zjevnému neopodstatnění návrhu stěžovatele. Odsouzený uvedl, že odepřel splnit příkaz příslušníka VS ČR k provedení úklidu kolem vězeňských budov, poukazoval na fakta, že jako občan Australského společenství musí mít k výkonu práce pracovní povolení, tudíž podal stížnost proti rozhodnutí o uložení kázeňského trestu a tímto rozhodnutím tvrdil, že byla porušena jeho ústavně zaručená práva, i tím, že odměna za práci vězňů je diskriminační a nižší než minimální mzda. Jako stěžovatel navrhnul zrušení ustanovení § 28 odst. 1 ZVTOS, konkrétně pasáž „pracovat, pokud je mu přidělena práce a není uznán dočasně práce neschopným nebo není po dobu výkonu trestu uznán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce“. Byl toho názoru, že dané ustanovení je v rozporu s čl. 9 Listiny základních práv a svobod a čl. 7 a čl. 8 odst. 3 písm. a) Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, a dále požadoval zrušení § 29 odst. 1 ZVTOS. Ústavní soud v tomto případě rozhodl, že stěžovatel neměl žádný relevantní důvod k odmítnutí příkazu příslušníka věznice, když takovým důvodem nemůže být chybějící pracovní povolení ve smyslu zákona o zaměstnanosti, který se na něj nevztahuje. Tyto pokyny a příkazy a tomu odpovídající povinnosti odsouzených jsou projevem řízení odsouzených v rámci právního vztahu nuceně založeného vykonatelným rozsudkem soudu o uložení trestu odnětí svobody.

Nasnadě je tu otázka, jak k institutu všeobecné pracovní povinnosti přihlížejí třeba jiné země Evropy. Například vězněné osoby na území Chorvatska mají právo pracovat, ale nikoli povinnost. Je jím tedy nabídnuta možnost práci odmítnout. Pro zaměstnávání mimo věznici je rozhodující stanovení míry rizika konkrétního odsouzeného a dohled vězeňského personálu.⁷⁰ Dle rumunské právní úpravy v případě odmítnutí práce odsouzenou osobou, je o tom výběrovou a pracovní komisí učiněn záznam, který se stane součástí spisu odsouzeného a slouží jako podklad pro hodnocení jeho chování ve výkonu trestu. Polští vězni mohou práci odmítnout

⁶⁹ Usnesení Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3239/09 ze dne 4. února 2010, ASPI

⁷⁰ Dostupné z www.zatvor-rg.hr

na základě vlastního uvážení. Povinností je ale odpracovat minimálně 90 hodin měsíčně na úklidových pracích.

Naproti tomu osoby vykonávající výkon trestu odnětí svobody v Litvě jsou povinni pracovat, odmítnout práci mohou jen hendikepovaní, senioři v důchodovém věku a odsouzení, kterým to neumožňuje jejich zdravotní stav. Výkon pracovní činnosti ve Slovenské republice podléhá povinnosti odsouzeného, možnost odmítnout práci je pouze u vymezených druhů práce.

Případná legislativní změna předmětné problematiky by tedy měla vycházet ze znalosti současného právního stavu. Možnost zaměstnávání osob ve výkonu trestu v soukromé sféře je v souladu s Ústavou ČR a rovněž respektuje mezinárodní závazky České republiky. Právní rozbor o zavedení možnosti zaměstnávat tyto osoby u soukromých subjektů s absencí jejich předchozího souhlasu v české doktríně zatím není a navíc neexistuje judikatura a názory soukromých subjektů jsou v literatuře odlišné.

Základní právní normou upravující předmětnou problematiku je Listina základních práv a svobod. Ve znění čl. 9 odst. 1 prohlašuje, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody se však s ohledem na odst. 2 citovaného článku tento ústavní zákaz nevztahuje. Z výkladu této právní normy výslovně neplyne nemožnost nutit vězněné, aby pracovali pro soukromý subjekt. V rámci mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které požívají aplikační přednosti před zákony, jestliže jsou s nimi v rozporu, vycházíme ze smluv např. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní organizace práce, Úmluva o nucené nebo povinné práci (dále jen „Úmluva č. 29“) a Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod.

Podle ustanovení čl. 2 odst. 2 písm. c) Úmluvy č. 29 není možné, aby nucená práce vězněných osob byla vykonávána u podnikatelských subjektů bez ohledu na jejich souhlas. Zrušení institutu souhlasu odsouzené osoby s výkonem nucené práce u soukromého subjektu by se pravděpodobně ocitlo v rozporu s Úmluvou č. 29 a v případě přijetí návrhu na zrušení by byla reálná obava z následného zrušení ze strany Ústavního soudu pro jeho rozpor s ústavním pořádkem. Je však možné říci, že tato mezinárodní smlouva je poplatná době svého vzniku a svým účelem je prvotně zaměřena na boj proti zneužívání nucených prací pro soukromé účely v tehdejších koloniích a závislých zemích. Je však nutné podotknout, že i vzhledem

ke své neaktuálnosti je ji zapotřebí ve vztahu k ústavnímu pořádku České republiky respektovat. Okruh problémů v dané věci je rozmanitý, zasloužil by si povětššího a detailnějšího rozebrání, zaujetí pohledu jen k jednomu z několika aspektů zaměstnávání odsouzených osob však není cílem mé práce. Kompetence k možné změně legislativy, tj. k revizi této mezinárodní smlouvy, leží především „v rukou“ Ministerstva práce a sociálních věcí.

4.3.3 Spolupráce mezi resorty v oblasti zaměstnávání vězeňské populace

Otázce vězeňské populace se MSp věnuje dlouhodobě velice intenzivně, je realizována meziresortní spolupráce a dochází ke vzniku projektů, jejichž cílem je snížení nákladů státu na výkon vězeňství a současně zajištění práce pro osoby ve výkonu trestu. V rámci těchto jednání předložili zástupci Ministerstva zemědělství návrh oblastí, ve kterých by mohla být využita pracovní činnost odsouzených. Jedná se tak o práci v lesích - Lesy ČR, s. p. (Boubín, Kladská, Konopiště, Dobříš, Židlochovice) například:

- výkon pěstebních činností - provádění výsadby sazenic na vytěžených plochách, ochrana sazenice proti buření, činnosti prováděné v terénu především v období jaro a podzim, činnosti nevyžadující kvalifikaci,
- výkon některých činností po těžbě dříví - úklid klestu, činnosti prováděné v terénu v období celého roku nevyžadující kvalifikaci,
- činnosti při zajišťování údržby koryt drobných vodních toků - činnosti prováděné v terénu v období celého roku – ruční technikou.

Státní podniky Povodí Vltavy a Povodí Moravy pak nabízejí druh činností, kde není zapotřebí zvláštních pracovních nástrojů, postačí jen pracovní obuv a ošacení. V této souvislosti hovoříme o uklízení břehů vodních nádrží od naplavenin a komunálního odpadu, odstraňování náletové vegetace na březích vodních toků či ruční čištění nánosů a travin, sběr a likvidace uhynulých ryb a drobná práce na objektech (čištění zrezlých a špinavých konstrukcí či dílů technologií, ošetřování a nátěry, další drobné opravy). S použitím drobných pracovních nástrojů je zde možnost sečení břehů vodních toků křovin ořezem, likvidace invazních rostlin,

drobné opravy dlažeb a zdí, urovnání kamenů v záhozech a spárování. Podmínkou pro tuto práci je odborná kvalifikace odsouzeného.

Z hlediska bezpečnosti a ochrany musí dohled nad pracujícími vězni vykonávat vždy VS ČR (dané zákonem), nikoli zaměstnanci případných subjektů. K tomu ale VS ČR uvedla nedostatek počtu zaměstnanců, kteří by střežili odsouzené na pracovišti mimo objekt věznice. V návaznosti na tuto skutečnost byla vznesena otázka použití náramků. Zde ovšem narážíme na zákonnou úpravu, která se o nich nezmiňuje. Do budoucna je tak úkolem pro VS ČR zjistit, jakých legislativních kroků je zapotřebí učinit, aby se podmínky použití elektronických náramků při pracovní činnosti mimo objekt věznice uvolnily. Ve vztahu k problematice „volného pohybu“ spatřují zástupci Hospodářské komory ČR velký potenciál ve využití hal v objektech věznic, tedy v rezervách zaměstnanosti uvnitř objektů. Přinesení nějaké výroby do zařízení a docílení stálého odběru, by mohlo navýšit počet zaměstnaných odsouzených osob.

Obsahem dalších budoucích jednání bude sjednání formy aktu, na jehož základě bude probíhat spolupráce mezi resorty a snaha ostatních resortů vytipovat další možné práce a lokality, kde by bylo vhodné využít pracovní potenciál vězeňské populace.

4.4 Zaměstnávání v rámci terapeutických programů a vzdělávání

Na roveň zaměstnávání vězňenských osob je postaveno i denní studium (doplňování základního vzdělání, vyučení v učebním oboru, krátkodobé vzdělávací programy pro snazší začlenění do společnosti po výkonu trestu odnětí svobody v rozsahu min. 21 hod. v týdnu.) Tato oblast se týká především osob mladistvých, osob bez jakékoliv odborné kvalifikace a skupin osob obtížně zapojitelných do společnosti. Vzdělávání či zaučení odsouzených k získání potřebných pracovních návyků je zaměřeno především k zabezpečení kvalitního výkonu pracovních činností výrobních i vnitřních provozů. Realizováno je na Středním odborném učilišti VS ČR, což je výchovně vzdělávací zařízení a organizační jednotka VS ČR s celorepublikovou působností, poskytující těmto osobám přípravu pro výkon povolání a odborných činností v učebních a studijních oborech, doplnění základního vzdělání v kurzech pro získání základní vzdělání a doplnění nebo rozšíření

kvalifikace ve vzdělávacích kurzech. Např. v roce 2010 získalo střední vzdělání s výučním listem 95 osob z celkového počtu 261 dospělých studujících, u mladistvých tomu bylo 9 z 51 osob. Ke zvýšení kvalifikace v kurzech došlo u 571 dospělých osob z počtu 927 studujících.⁷¹

Stává se již pomalu pravidlem, že odsouzení, umístění ve specializovaném oddělení, netráví svůj čas jen činností v terapeutickém programu či účastí na nejrůznějších aktivitách, ale vykonávají různé pomocné práci i mimo věznici s cílem pomoci. Např. vybraní vězni z Věznice Opava v posledním období téměř každou sobotu docházeli do záchranné veterinární stanice Ostrovský Macík, kde vykonávali pomocné práci při ošetřování hospodářských zvířat.⁷² Pomoc odsouzených z těchto oddělení využilo kupříkladu město Znojmo, kdy v zimě roku 2009 přišla nečekaná sněhová nadílka a zahalila město bílou peřinou. Vedení města se obrátilo na Věznici Znojmo s prosbou o pomoc zprůchodnit ulice. Bylo tedy vyčleněno 16 odsouzených, kteří pracovali ve čtyřech pracovních skupinách. Jednalo se o dvě skupiny, ve kterých byli odsouzení z oddělení Toxi, a v dalších dvou byli odsouzení muži z oddělení D (diferenční skupina – „ostraha“). Práci vykonávali v rámci pracovní terapie zdarma a vždy s doprovodem příslušníka VS ČR. Kromě odklizení sněhu odsekávali také led z chodníků a pomáhali, k velké radosti dětí, upravit přímo v centru města bobovou dráhu. Spolupráce věznice s městem se úspěšně realizuje od roku 1996.⁷³

4.5 Zaměstnávání mladistvých ve výkonu trestu

Mladiství nebývají odbornou komisí zařazováni do stálé práce, hlavní snahou a povinností je jejich zařazování do forem vzdělávání. K utváření pracovních návyků jsou vedeni při brigádnických činnostech pro potřebu věznice a při zapojení do úklidových prací. Odbornou komisí jsou zejména vybíráni jedinci s vyživovací povinnostmi, popřípadě se zkušenostmi z daného oboru. Tito odsouzení pracují uvnitř věznice a při splnění stanovených kritérií také na nestřežených pracovištích mimo objekt věznice nebo na pracovištích s volným pohybem. Dlouhodobě, a to

⁷¹ Statistická ročenka Vězeňské služby ČR za rok 2010. Dostupné z http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/spr%C3%A1vn%C3%AD/statistiky/Statistick%C3%A9%20ro%C4%8Denky/rocenka_2010_v8.pdf

⁷² Pokorný, P.: Vězni pomáhají městu. České vězeňství, 2010, č. 2, s. 8

⁷³ Věžňové postavili dětem bobovou dráhu. České vězeňství, 2010, č. 1, s. 8

nejen u této věkové skupiny odsouzených, se sleduje výrazný zájem získat ve výkonu trestu stálé pracovní zařazení. I zde jsou vedle stálé práce aktuální brigádnická činnost dle potřeb věznice a úklidové práce.⁷⁴

Mladistvým odsouzeným ženám ve Věznici Světlá nad Sázavou chybí podobně jako u mužských protějšků vytrvalost, důslednost a zodpovědnost.⁷⁵ Obecně jsou vězněné mladistvé ženy nedostatečně sebekritické a mají nedostatečný nadhled. Velice kladně reagují zejména na vzdělávací aktivity, rády docházejí na kurz vaření, a na sportovní kroužek, kde preferují kolektivní sporty. Některé z nich si považují možnosti chodit do školy a snaží se o zvýšení své kvalifikace. Kromě toho se se zájmem zapojují do přípravy a nácviku kulturních akcí pořádaných v rámci věznic. Většina mladistvých žen jsou nezralé osoby, emočně labilní, s častými výkyvy nálad směrem k depresím a úzkostem.

⁷⁴ Věznění mladistvých: přísnost a porozumění. České vězeňství, 2009, č. 3, s. 13-14

⁷⁵ Mladistvé odsouzené se rády vzdělávají. České vězeňství, 2009, č. 3, s. 17

5. ODMĚŇOVÁNÍ VĚZNĚNÝCH OSOB

Stěžejním principem pracovněprávního vztahu je úplatnost výkonu práce. Zaměstnanec koná v pracovněprávním vztahu práci vždy za odměnu. Odměna je kompenzací za vykonanou práci, jedná se zjednodušeně o směnu práce (služby za finanční ekvivalent). Právo na spravedlivou odměnu za práci obecně vyplývá z Listiny základních práva svobod.⁷⁶ Odměna má být přitom přiměřená namáhavosti a složitosti práce. Mzda je nezbytnou náležitostí pracovního závazku, nelze se jí ze strany zaměstnance vzdát a náleží přímo ze zákona.

Ve 4. kapitole jsem již zmínila, že **obviněná osoba** je zaměstnávána na principu dobrovolnosti. Věznice jej zařadí do platové třídy a platového stupně jako zařadila zaměstnance podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, s přihlédnutím k charakteru požadované práce, započitatelné praxi a kvalifikačním předpokladům. Výpočet průměrného výdělku se řídí zákoníkem práce. Na základě hodnocení pracovních výsledků obviněného se rozhoduje o přiznání, zvýšení anebo snížení jeho osobního příplatku. Za práci ve svátek je mu věznicí poskytnuta pracovní odměna a příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce místo náhradního volna. Ustanovení zákoníku práce se na obviněného vztahují i v případě obdržení odměny za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.⁷⁷

Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin, avšak jen za předpokladu, že rozsah vykonávané práce nepřekročí 20 hodin týdně. Výše odměny při uzavření dohody o pracovní činnosti se stanoví obvykle na hodinu úměrně k výši platu, který by včetně příplatků náležel obviněnému v případě pracovního poměru.

Oproti tomu odsouzenému je pracovní odměna poskytována podle nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob **zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody**, ve znění pozdějších předpisů. Platí, že odsouzenému přísluší odměna **dle vykonané práce**.

⁷⁶ Článek 28 Listiny základních práv a svobod (2/1993 Sb.)

⁷⁷ Viz ustanovení § 134 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Pro srovnání ze Základních vězeňských předpisů z roku 1978⁷⁸ vyplývá, že odsouzeným příslušela za práci **stejná odměna** jako ostatním pracovníkům. Stejnou odměnou se zde rozumí odměna stejného druhu, rozsahu a za stejných podmínek poskytovaná u pracovníků v pracovním poměru zpravidla jako mzda. Dle ustanovení § 111 až 113 již zrušeného zákoníku práce č. 65/1965 Sb., se mzdou rozuměla jak základní mzda, prémie, příplatky a ostatní odměny poskytované za plnění pracovních úkolů i jako podíly na hospodářských výsledcích organizace.

Pracovní odměna odsouzeného zařazeného do zaměstnání ve výkonu trestu je podle výše citovaného nařízení souhrnem:

- i. základní složky odměny,
- ii. odměny za přesčasovou práci,
- iii. příplatků a
- iv. ohodnocení pracovního výkonu.

Práce odsouzených svým ekonomickým efektem nemalou měrou zároveň nejenom snižuje výdaje státního rozpočtu a sociálních dávek, ale pracující odsouzený se podílí výraznou částí své odměny:

- na úhradě nákladů výkonu trestu,
- na výkonu rozhodnutí,
- na nákladech soudního řízení,
- při zajišťování vyživovacích povinností vůči rodině.

5.1 Zařazování odsouzených do příslušné skupiny základní složky pracovní odměny

Dle vnitřní právní úpravy VS ČR se odsouzený zařadí do I., II. nebo III., skupiny základní složky odměny podle druhu vykonávané práce. Výši odměny stanoví odsouzenému věznice v závislosti na množství a kvalitě odvedené práce. Na výši základní složky odměny se nevztahují právní předpisy upravující minimální

⁷⁸ Tolar, J.: Základní vězeňské předpisy. Praha: Ústředí české advokacie, 1978, s. 28

mzdu.⁷⁹ Základní složky odměny pak činí:

- v I. skupině částku **4 500 Kč**, (jedná se o práce, pro jejichž výkon není potřebná odborná kvalifikace),
- ve II. skupině částku o polovinu vyšší než v I. skupině (**6 750 Kč**), (jedná se o práci, pro jejíž výkon je potřebné vyučení v oboru nebo jiná kvalifikace),
- ve III. skupině částku ve výši dvojnásobku základní složky odměny v I. skupině (**9 000 Kč**), (jedná se o práce zvláště náročné, vyžadující samostatný výkon, tyto práce vyžadují zpravidla vyšší vzdělání než úplné střední vzdělání).⁸⁰

Do příslušné skupiny základní složky odměny se nezařazují odsouzení, kteří jsou určení k plnění úkolů při úklidu, úpravě prostředí, při výpomocných pracích v kuchyni nebo při jiných pracích potřebných k zajištění běžného provozu věznice. Tyto práce jsou odsouzení povinni provádět **bez nároku na pracovní odměnu** a nesmějí být nařizeny na úkor doby nutné k odpočinku odsouzených.

Odměna je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Plátcem odměny je věznice. Odsouzenému zařazenému do práce v rámci vlastní výroby nebo podnikatelské činnosti věznice nebo na základě smlouvy mezi věznicí a jiným subjektem vykonávajícím podnikatelskou činnost může věznice přiznat základní složku odměny vyšší, než jsou výše uvedené tři skupiny.⁸¹ Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin se výše základní složky odměny uvedené úměrně upraví podle délky týdenní pracovní doby. Pokud odsouzený neodpracuje v měsíci všechny pracovní směny, přísluší mu základní složka odměny ve výši odpovídající odpracované době. Odměna a její jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší i za zlomky hodin, které byly odpracovány v období, za které se odměna poskytuje.

V případě, kdy odsouzený vykonává pracovní činnost, pro kterou jsou

⁷⁹ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

⁸⁰ Nejčastěji kladené otázky z ekonomické oblasti. [citováno dne 21. 5. 2011] Dostupné z <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/nejcastejsi-dotazy-111/nejcasteji-kladene-otazky-6092>

⁸¹ Motejl, O., Varvařovský, P. a kol. : Sborník stanovisek veřejného ochránce práv – Vězeňství. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, s. 163-167

stanoveny **normy spotřeby práce**, může mu věznice přiznat základní složku odměny v závislosti na míře plnění těchto norem. Norma spotřeby práce však musí být stanovena tak, aby při jejím plnění v rámci pracovní doby takto přiznaná výše základní složky odměny nebyla nižší než výše základní složky odměny ve třech zmíněných kategoriích. Pokud odsouzený **zaviněně neplní uložené pracovní úkoly**, věznice mu přiznanou základní složku odměny za tuto dobu úměrně sníží. Je-li odsouzený zaměstnán u jiného subjektu, může mu věznice takto snížit základní složku odměny na základě návrhu tohoto subjektu.

Odvede-li odsouzený zaviněně vadnou práci zmetek tj. **vadný výrobek**, nepřísluší mu za tuto práci odměna. Lze-li vadný výrobek opravit a provede-li odsouzený opravu sám, přísluší mu odměna za práci nebo odměna za práci na tomto výrobku, nikoliv však odměna za provedení opravy. Jestliže nebyl odsouzený viníkem této vady, přísluší mu odměna jako za práci bezvadnou.

Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí přísluší odsouzenému, který vykonává práci na smluvním základě mezi věznicí a jiným subjektem ve výši, v jaké jej jiný subjekt vyplácí svým zaměstnancům. V jiných případech, tj. při práci ve věznici, náleží odsouzenému příplatek ve výši, v jakém je poskytován zaměstnancům ve veřejných službách a správě podle zvláštního předpisu.⁸² Konkrétní výše příplatku se poskytuje podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů. Mimo jiné lze odsouzenému přiznat příplatek za řízení, vedení a organizování práce určité svěřené pracovní skupiny nebo na úseku práce a dále za dosažení vyššího pracovního výkonu v požadované kvalitě nebo za plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní odsouzení.

Pro zajištění bezproblémové evidence odpracovaného výkonu je veden u každého odsouzeného tzv. výkonový list, který je denně potvrzován odsouzeným a pověřeným pracovníkem firmy. Pro případ, že by firma neprovedla úhradu odměny za práci a ostatních plateb vazební věznici v uvedené lhůtě, je firma dle dohody smluvních stran povinna zaplatit věznici úrok z prodlení ve výši stanovené v nařízení

⁸² Ustanovení § 7 odst. 2 zákona č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

vlády č. 142/1994 Sb., z dlužné částky za každý i jen započatý den prodlení s tím, že prodlení skončí teprve úplným zaplacením dlužné částky.

Průměrná měsíční odměna odsouzených za rok **2010** byla **3 806,- Kč**. Ve vnitřním provozu a vlastní výrobě mělo 2 599 pracujících odsouzených průměrnou měsíční odměnu **4 040,- Kč**, v provozovnách střediska hospodářské činnosti mělo 1 425 pracujících odsouzených v průměru **2 658,- Kč** a 2 641 odsouzených zařazených u podnikatelských subjektů mělo průměrnou měsíční odměnu **4 195,- Kč**. Průměrné využití fondu pracovní doby činilo 71,92 %.⁸³

Průměrná měsíční odměna odsouzených za rok **2011** činila **3 639,- Kč**. Ve vnitřním provozu a vlastní výrobě mělo 2 518 pracujících odsouzených průměrnou měsíční odměnu **3 775,- Kč**, v provozovnách střediska hospodářské činnosti mělo 1 606 pracujících odsouzených v průměru **2 756,- Kč** a 2 678 odsouzených zařazených u podnikatelských subjektů mělo průměrnou měsíční odměnu **3 781,- Kč**. Průměrné využití fondu pracovní doby činilo 70,82 %.⁸⁴

V oblasti odměňování za práci je nutno zdůraznit, že její výše výrazně neodpovídá zásadě spravedlivé mzdy. Výše odměny nebyla od roku 2000 valorizována, přičemž dle nařízení vlády č. 365/1999 Sb., činí základní výše odměny 4 500,- Kč. Ani v době schválení nedosahovala výše minimální mzdy. Z takto nastavené výše odměny vyplývá, že pracující odsouzení nemají de facto žádnou majetkovou výhodu proti nepracujícím, jelikož po provedení srážek zbývá odsouzeným průměrně 100 – 300 Kč měsíčně. Nadto nejsou osvobozeni od povinnosti hradit náklady výkonu trestu. Marginální odměna se však zároveň projevuje ve faktické neschopnosti plnit závazky, a to včetně hrazení náhrady škody poškozeným.

⁸³ Výroční zpráva Vězeňské služby ČR 2010. Dostupné z <http://www.vscr.cz/veznice-brno-20/uredni-deska-1389/>

⁸⁴ Statistická ročenka Vězeňské služby ČR 2011. Dostupné z http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/spr%C3%A1vn%C3%AD/statistiky/Statistick%C3%A9%20ro%C4%8Denky/Rocenka_2011.pdf

5.1.1 Tzv. skupování práce a průměrný výdělek

Na základě provedených kontrol Českého helsinského výboru pracovní podmínky odpovídají obecným standardům. Byl však prokázán jistý fenomén, kdy při výkonu práce v některých věznicích dochází k **tzv. skupování práce**. Spočívá v tom, že někteří vězni jsou nuceni předat část svých zkompleťovaných výrobků spoluvězni, který je pak vykazuje za své. Obchodování s prací bylo nejen důsledkem nátlaku či vydírání, ale také směnou kompletovaných výrobků za naturálie nebo sexuální služby.

Za jeden z excesů v dané praxi lze považovat pracoviště ve Věznici Valdice.⁸⁵ Při kontrole se zjistilo, že zaměstnaní vězni podváděli, aby nemuseli ze svého výdělku splácet dluhy. O peníze tak přicházel stát i další věřitelé odsouzených. Zadlužení vězni předstírali, že vykonali méně práce a nemají nárok na vyšší odměnu. Například při lepení obálek předávali téměř všechny své hotové obálky nezadluženému spoluvězni, který tak vydělal víc. Po propuštění z věznice se pak o peníze rozdělili. Někteří vězni měli ze svého výdělku při lepení obálek splácet třeba dluhy státu, zadlužený vězeň téměř všechny své hotové obálky předával nezadluženému spoluvězni. Vězněný dlužník si např. vydělal 300 Kč měsíčně, kdežto jiný nezadlužený vězeň si při stejném pracovním výkonu vydělal až 30 000 Kč. Po propuštění z věznice se pak domluvení vězni rozdělili o finanční obnos. Věřitelé tak mohli přijít ke ztrátě až v miliónech korun. Na základě stanoviska veřejného ochránce práv byly v této věznici učiněny kroky k předcházení tzv. skupování práce pomocí monitoringu a komparace pracovních odměn jednotlivých odsouzených v rámci daného pracoviště.⁸⁶

Na odsouzeného se nevztahují ustanovení § 351 - § 362 zákoníku práce, která upravují určování a používání průměrného výdělku pro pracovněprávní vztahy. **Průměrný výdělek** odsouzeného se dle vnitřní právní úpravy pro pracovněprávní účely vypočítá z hrubé pracovní odměny zúčtované k výplatě v rozhodném období,

⁸⁵ Milionové podvody ve Věznici Valdice! Vězni se vyhýbali splácení dluhů. [citováno dne 17.8.2011] Dostupné z <http://tn.nova.cz/zpravy/domaci/milionove-podvody-ve-veznici-valdice-vezni-se-vyhybali-splaceni-dluhu.html>

⁸⁶ Závěry projektu ČHV Právo na soudní a jinou právní ochranu v detenci – monitoring a litigace 2003 – 2005 [citováno dne 12. 7. 2011] Dostupné z www.helcom.cz/download/sborniky/vezenstviOSI2005/monitoring.doc

čímž je zpravidla předchozí kalendářní čtvrtletí. Neodpracuje-li odsouzený v rozhodném období alespoň 22 dnů, používá se **pravděpodobný výdělek**, který se pro daného odsouzeného stanoví jako:

- součet základní složky odměny a dalších příplatků podle nařízení vlády,
- průměr vypočtený ze součtu průměrných výdělků odsouzených, kteří ve věznici vykonávají stejnou nebo obdobnou práci,
- průměrný výdělek jednoho odsouzeného, který ve věznici vykonává stejnou práci.

Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek nebo denní průměrný výdělek. Jestliže je třeba zjistit průměrný měsíční výdělek, hodinový výdělek se vynásobí průměrným počtem pracovních hodin připadajících na jeden kalendářní měsíc, tj. cca 174 hod. při 40 hod. týdenní pracovní době. V případech, kdy je věznice v souladu s právními předpisy povinna použít pro účely výpočtu peněžitých plnění průměrný měsíční čistý výdělek, zjišťuje se tento výdělek tak, že se od průměrného měsíčního hrubého výdělku odečte záloha na daň a pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

5.2 Rozúčtování odměn odsouzených

Pro účely srážek daní a pojistného na sociální zabezpečení nebo zdravotní pojištění se pracovní odměna odsouzeného považuje za příjem ze závislé činnosti. Rozúčtování z odměny vězněných osob je řešeno především vyhláškou Ministerstva spravedlnosti č. **10/2000 Sb., o srážkách z odměn osob**, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o úhradě nákladů spojených s výkonem vazby a trestu odnětí svobody a o evidenci finančních prostředků obviněných a odsouzených a o změně některých souvisejících předpisů a dále dle obecně platných předpisů (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů). Je-li však soudem nařízen výkon rozhodnutí srážkami z pracovní odměny odsouzeného, postupuje se podle občanského soudního

řádu a předpisů vydaných na jeho základě. Tento postup se uplatní i v případě exekuce nařízené správcem daně. Část pracovní odměny odsouzeného, která zbývá po provedení srážek, se dělí na kapesné a úložné. Odmítne-li odsouzený bez závažného důvodu pracovat, kapesné mu nenáleží. Praxe výkonu trestu však ukazuje, že se jedná pouze o zcela ojedinělé případy.

I. Z hrubé odměny za práci srazí a odvede věznice pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za zaměstnavatele (25%) a za zaměstnance (6,5 %). Na veřejné zdravotní pojištění za zaměstnavatele (9%) a za zaměstnance (4,5 %) a zálohu na daň z příjmu fyzických osob (15% ze super hrubé mzdy – sleva na dani dle zákona).

II. Z čisté pracovní odměny jsou prováděny srážky ve výši:

- a) **30 %** na srážky k úhradě výživného nezaopatřených dětí (§ 2),
- b) **32 %** na srážky k úhradě nákladů výkonu trestu, maximálně 1.500,- Kč za kalendářní měsíc (§ 3), **(pohledávky Vězeňské služby),**
- c) **20 %** na kapesné (§ 6),
- d) **12 %** na další srážky prováděné na základě nařízeného výkonu rozhodnutí nebo orgánu státní správy (§ 4),
- e) **4 %** na ostatní srážky (§ 5),
- f) **2 %** na úložné (§ 7).⁸⁷

Velká část pracovní odměny je tedy z větší části použita na vyrovnání dluhů, v každém případě zůstává k dispozici odsouzenému 20 % čisté pracovní odměny, což činí při základním tarifu a plném rozsahu pracovní doby přibližně 700 Kč měsíčně. Získáním pracovní odměny zaměstnaní odsouzení snáze uhradí své dluhy, zejména především na výživném nezletilých dětí, které je povinně z pracovní odměny hrazeno a částečně se podílejí na úhradě pobytu ve věznici, resp. na nákladech režie výkonu trestu odnětí svobody (45 Kč/den, max. 1 500 Kč/měsíc). Dle znění EVP musí mít vězni možnost vydat alespoň část svých výdělků za povolené předměty osobní spotřeby a část svých výdělků zasílat svým rodinám. Zároveň by měli být

⁸⁷ Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů

motivováni, aby i část ukládali jako úspory, kterém jim budou vyplaceny v okamžiku jejich propuštění na svobodu, nebo které mohou být použity pro jiné povolené účely.

Pokryjí-li tedy jednotlivé položky rozúčtování pracovní odměny veškeré zákonem, rozsudkem či jiným rozhodnutím stanovené platby, vytváří si odsouzený formou úložného finanční rezervu pro období po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody a není mu třeba vyplácet ani případný příspěvek z rozpočtu věznice pro uvedený případ.

Peníze odsouzených se vedou na **oddělených účtech**, které se člení:

Kapesné

Vzniká pouze z pracovní odměny, a to ve výši 20 % z čisté pracovní odměny. Kapesné se používá především k nákupu v ústavní kantýně, k objednávce knih a časopisů a jiných předmětů, které potřebuje odsouzená osoba pro realizaci zacházení a pro povolený telefonní a písemný styk. Z účtu kapesného nesmějí být prováděny žádné srážky ani převody na jiné účty.

Úložné

Vzniká pouze z pracovní odměny při rozúčtování, a to ve výši 2 % z čisté pracovní odměny. Odsouzenému se nepovolí čerpání úložného, pokud by mu nezůstala na úložném částka potřebná na cestu z místa výkonu trestu do místa bydliště a stravné po dobu této cesty. Bez souhlasu odsouzeného může věznice finanční prostředky z úložného použít pouze k výkonu rozhodnutí o povinnosti uhradit náklady výkonu trestu – průběžně během výkonu trestu z částky nad 2 000 Kč. Pokud odsouzený zcela uhradil náklady výkonu trestu a splnil-li vyživovací povinnost, může na vlastní žádost a náklady odesílat část úložného k podpoře své rodiny, příbuzným v řadě přímé (např. rodiče, děti, vnuci) a sourozencům, dále k nákupům věcí osobní potřeby a potravin z částky nad 2 000 Kč. Z částky nad 500 Kč lze hradit léky a zdravotní ošetření.

Peníze v úschově

Jsou finanční prostředky, které si odsouzený do výkonu trestu přinesl nebo poukázal při nástupu trestu, nebo je měl již během výkonu vazby uložené rovněž na účtu peněz v úschově. Rovněž se zde evidují peníze, které byly odsouzenému během výkonu trestu do věznice poslány, např. doplatek mzdy od předchozího zaměstnavatele. Tyto peníze může odsouzený použít k nákupům věcí osobní potřeby.

Cestovné

Věznice zde blokuje částku ve výši 500 Kč. Nemá-li odsouzený paušální částku cestovného ani na součtu všech účtů (úložného, cestovné, peníze v úschově), nebude mu povoleno žádné čerpání, pouze z účtu kapesného. S účtem cestovného nesmí odsouzený během výkonu trestu odnětí svobody nakládat, částka mu bude vyplacena až při ukončení trestu.

Nákupy

Provádějí se v ústavní kantýně ve stanovených termínech. K nákupům se používají peněžní prostředky z účtu kapesného, peněz v úschově a volné prostředky z účtu úložného nad 2 000 Kč.

Rezerva

Používá se na úhradu nákladů výkonu trestu.

Exekuce

Je převod z rezervy (zůstatek po zaplacení nákladů výkonu trestu), který je používán k úhradě pohledávek vůči VS ČR a cizích pohledávek.

Konto dítěte

Je pouze pro matky s dětmi, finanční prostředky mohou být použity pouze pro potřeby dítěte.

Sociální kapesné

Je stanoveno ve výši 100 Kč pro nepracující odsouzené. Pokud nemají odsouzení v měsíci žádný příjem, mají nárok na sociální kapesné.

Zdravotní

Tyto finanční prostředky lze použít pouze na zdravotní účely, tj. regulační poplatky, léky.

Účet, který je věznicí veden, nepodléhá žádným úrokům a za jeho vedení nejsou vybírány žádné poplatky od odsouzených, jako je tomu obvyklé u bankovních institucí. Jestliže budou na účet zaslány finanční prostředky v cizí měně, nedochází ke směně na českou korunu, ale uloží se společně s jinými věcmi odsouzeného.

Odsouzenému, který svým chováním a jednáním nebo příkladným činem projevuje odpovědný přístup k plnění stanovených povinností a spolupracuje při naplňování účelu výkonu trestu, může být udělena mimo jiné věcná nebo peněžitá odměna až do výše 1000 Kč. Naopak jestliže zaviněné poruší uloženou povinnost,

pořádek nebo kázeň během výkonu trestu, dopouští se tak kázeňského přestupku, v jehož důsledku mu může být udělena pokuta až do výše 1000 Kč.

Na závěr si dovolím přiblížit vzpomínky pana Antonína Pernického (bývalého politického vězně) ohledně finančního odměňování během jeho pobytu v Nápravně výchovném ústavu ministerstva spravedlnosti Valdice, které se staly součástí knihy O československém vězeňství – Sborník Charty 77.⁸⁸ Z celkového výdělku bylo vězni vypláceno kapesné ve výši 5 %, pokud nebyl potrestán snížením kapesného. U vězňů, kteří neměli vyživovací povinnost, šlo cca 70 % výdělku na konto NVÚ (tzv. náklady výkonu trestu), zbývající částka se dělila na exekuční pohledávky, soudní výlohy a úložné. Při hodně nadsazeném výdělku 2000 Kčs, který neměl zdaleka každý, činilo kapesné 100 Kčs, což byla částka naprosto nedostačující pro nákup kuřiva, čaje, hygienických potřeb a popřípadě i jídla. Soustavný nedostatek vedl ke krádežím, demoralizaci a stresům. Pětiprocentní kapesné se vyplácelo jen z každé celé stokoruny, menší částka nebyla brána na vědomí, z 1600 Kčs bylo 80 Kčs kapesného, z 1698 Kčs rovněž. Do 31. 12. 1983 platila vyhláška ministerstva spravedlnosti č. 1/1977 Sb., o srážkách pracovní odměny vězňů, stanovila mj., že výdělek vyšší než 2050 Kč byl ukládán vězňům na konto. Podle nové vyhlášky se pak výdělek rozdělil celý. (Např. z výdělku 3900 Kčs obdržel vězeň na úložné asi 900 Kčs.) Bylo to drastické snížení životní úrovně vězňů a znamenalo zvýšení zadluženosti. Mnozí poté byli propouštěni s desetitisícovými dluhy a neschopnost splácet je přivedla zpět do vězení. Např. odsouzený XY měl po šestnácti letech výkonu trestu na úložném 720 Kčs.

5.3 Povinnost hrazení nákladů výkonu trestu a pohledávky VS ČR

Ve VS ČR vznikají z hlavní činnosti pouze nedaňové pohledávky a to především za propuštěnými vězni a za vězni v aktuálním stavu. Hovoříme zde o vymáhání pohledávek za náklady výkonu vazby, výkonu trestu, škody, zvýšené náklady střežení, náklady na dopravu a předvedení do zdravotnického zařízení a za regulační poplatky. Příjmy z těchto nákladů jsou závislé na zaměstnanosti odsouzených a stavu jejich ostatních finančních prostředků vedených na jejich účtech

⁸⁸ Gruntorád, J., Uhl, P.: O československém vězeňství. Praha: ORBIS – nakladatelství, 1990, s. 112

ve věznicích. Náklady výkonu trestu jsou, pokud je tedy odsouzený zaměstnán, sráženy přímo z pracovní odměny. Výše denních nákladů na jednoho vězně na konkrétních organizačních jednotkách je ovlivněna profilací věznice, počtem vězněných osob a počtem zaměstnanců. Denní náklady na vězně v roce 2010 činily v průměru 846,- Kč.⁸⁹

Základem pro výpočet je skutečné čerpání ukazatelů:

- platy a ostatní platby za provedenou práci,
- pojistné placené zaměstnavatelem,
- fond kultury a sociálních potřeb,
- ostatní věcné výdaje,
- běžné (nákup materiálu, nákup vody, paliv a energie, nákup služeb – telekomunikací a radiokomunikací, poplatky za odvoz odpadu) a
- kapitálové výdaje.

Náklady rovněž ovlivňuje i fungování nemocnice, případně náklady na specializovaná oddělení.

Jednou z elementární povinnosti odsouzeného je tedy **hrazení nákladů výkonu trestu**. Jestliže není možné tyto náklady srazit z jeho odměny za práci, může věznice k jejich úhradě použít peněžní prostředky, které má odsouzený uloženy ve věznici. Výši nákladů výkonu trestu a podrobnosti její úhrady stanoví MSp vyhláškou č. 10/2000 Sb., na jejímž základě se použije **32 %** čisté odměny, nejvýše však **1 500 Kč za kalendářní měsíc**. Vzhledem k tomu, že stát vyjde pobyt jednoho vězně měsíčně na cca 30 000 Kč, je tato částka spíše úsměvná. Někteří z vězněných jsou od povinnosti hradit tyto náklady osvobozeni např.:

- který nebyl nezaviněně zařazen do práce a neměl v období kalendářního měsíce jiný příjem nebo jinou hotovost,
- který nedovršil 18. rok věku,

⁸⁹ Všeobecná prezentace VS ČR. Snímek č. 6. Údaj za rok 2010. [citováno dne 8. 8. 2011] Dostupné z www.vscr.cz

- po dobu zařazení do vzdělávacího nebo terapeutického programu s dobou výuky nebo terapie nejméně 21 hodin týdně,
- je-li na útěku.

5.3.1 Vymahatelnost pohledávek za odsouzenými

Vymahatelnost pohledávek vězněných osob vůči státu se drží na velmi nízkých číslech. VS ČR je povinna stanovit odsouzeným k úhradě náklady výkonu trestu a spravovat pohledávky v souladu se zákonem o majetku České republiky.⁹⁰ Právní předpisy jí však neumožňují opatřit si informace nezbytné pro efektivní a hospodárné plnění těchto povinností. VS ČR má výrazně omezený přístup k informacím o důchodech vyplácených odsouzeným i k informacím o majetku dlužníků a rovněž o jejich pobytu. Bez těchto informací nemůže stanovit náklady výkonu trestu odsouzeným ve výši, ani zvolit nejefektivnější způsob vymáhání pohledávek.

Informace o přiznaných důchodech⁹¹ získává VS ČR pouze od samotných odsouzených osob, ostatní informace především pak z veřejných zdrojů, případně pomocí justičních orgánů, neboť není v postavení jako například správce daně, kterému jsou osoby uvedené v daňovém řádu povinny poskytovat informace. K výše uvedenému závěru dospěl Nejvyšší kontrolní úřad v rámci své kontrolní akce⁹², která byla prováděna od srpna 2010 do dubna 2011 a kontrolovaným obdobím bylo hospodaření VS ČR v letech 2004 až 2009. Došel ke zjištění, že náklady na jednu vězněnou osobu na konci roku byly 882 Kč denně. Vymahatelnost pohledávek z výkonu vazby a trestu se u vězněných osob pohybovala v průměru kolem 25 % a vymahatelnost pohledávek za vězněnými po propuštění činila průměrně 2,8 %.⁹³ VS ČR vybere jen čtvrtinu částky, kterou by měli zaplatit. Po jejich propuštění už jen necelá 3 %. V roce 2009 tak vězeňská populace dlužila

⁹⁰ Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

⁹¹ Oprávněný příjemce důchodu je dle § 28 odst. 2 písm. i) ZVTOS povinen oznámit věznici jeho pobírání, není možné však zabránit tomu, aby byl důchod zasílán na účet příjemce u banky v České republice nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního a úvěrního družstva v České republice, nikoli na účet vedený ve věznici. Mimo jiné zákon ukládá i možnost zasílání platby na účty manžela či manželky odsouzeného.

⁹² Kontrolní závěr NKÚ č. 10/07 „Pohledávky spravované Vězeňskou službou České republiky“ č. j. 812/11

⁹³ NKÚ kontroloval pohledávky spravované Vězeňskou službou. [citováno dne 17. 7. 2011] Dostupné z <http://www.nku.cz/cz/media/>

více než miliardu korun. Z denních 882 Kč nákladů tak stát získal od odsouzených za mřížemi zpátky jen necelých 18 Kč.⁹⁴ K 31. 12. 2010 představoval objem nevymožených pohledávek za vězni v aktuálním stavu 66 mil. Kč.

Povinnost platit mají jen ti, kteří ve vězení pracují, nebo pobírají nějaký důchod či mají jiný, zdanitelný příjem. Poměrně důležitým aspektem tedy je, že těmto vězňům může být sráženo až 40 % čistého příjmu, ale nikdy více než 1 500 Kč měsíčně (vězněná osoba ve vazbě jen 1 395 Kč). Státnímu rozpočtu tyto částky náklady na výkon trestu nahrazují jen stěží a VS ČR naopak vymáhání nedobytných pohledávek zbytečně časově i finančně zatěžuje.

Vymáhání pohledávek od zemřelých dlužníků je komplikované i v rámci dědictví. Okolo 95 % dlužníků nedisponuje s žádnými finančními prostředky za života a příbuzní jejich dluhy nechtějí hradit. VS ČR se o úmrtí již propuštěného dlužníka většinou dozvídá až při dlouhodobém vymáhání pohledávek a složitým zjišťování jeho pobytu, k tomu většinou zcela náhodně a s velmi dlouhým časovým odstupem, kdy již pominula lhůta uplatnit nárok na přihlášení do dědického řízení. VS ČR nemá přístup ani k informaci, který příslušný soud o dědickém řízení jedná, neboť nezná skutečnosti o posledních bydlišti zemřelého.

Dle informací poskytnutých ekonomickým odborem GŘ VS ČR nemá objem neuhrazených pohledávek za odsouzenými klesající tendenci, ale právě naopak. Kromě zvyšujícího se počtu odsouzených se projevuje i stále se zhoršující finanční situace vězněných osob. Pohledávky za osobami propuštěnými z výkonu trestu (jejichž podstatnou část tvoří právě náklady výkonu vazby a trestu) představují nejobtížněji vymahatelné pohledávky. Nevymožený objem pohledávek k 31. 12. 2010 činil 428 mil. Kč.⁹⁵ Otázkou zůstává, zda je hospodárné tyto de facto nedobytné pohledávky nákladně vymáhat, či se pokusit vyřešit příčinu. Odsouzení, kteří nejsou vzhledem k tomu, že pro ně není ve výkonu trestu práce, schopni tyto pohledávky hradit, si do civilního života odnášejí finanční závazky, které mohou vést k recidivě. V každém případě pak pohledávky komplikují budování jejich nového života po propuštění. Ušetřené finanční prostředky odsouzených, tedy těch, kteří pracují

⁹⁴ Třeček, Č.: NKÚ: Vězeň stál 882 kroun denně, stát od něj vymohl dvacetikorunu. [citováno dne 25. 7. 2011] Dostupné z http://zpravy.idnes.cz/nku-vezen-stal-882-korun-denne-stat-od-nej-vymohl-dvacetikorunu-p68-/domaci.aspx?c=A110715_145149_domaci_cen

⁹⁵ Výroční zpráva Vězeňské služby ČR za rok 2010. [citováno dne 8. 8. 2011] Dostupné z www.vscr.cz

nebo mají jiný příjem, by tak bylo možné již v průběhu výkonu trestu použít ve větší míře na úhradu nákladů trestního řízení, škody způsobené trestnou činností a nezřídka také na již několikrát zmíněné výživné. Poznatky soudců, žalobců i dalších odborníků naznačují, že jsou nakloněni k odstranění ustanovení o neplacení alimentů z trestního zákona a hledají jiné možnosti, naproti tomu politici vyslovují s dekriminizací neplacení alimentů velký nesouhlas. Většina z cca 2100 odsouzených dlužníků jsou v krátkodobém výkonu trestu, představují tak nejdražší položku pro stát. Za krátkou dobu projdou stěží všemi důkladnými vyšetřeními, je pro ně připraven program zacházení a než dojde k zařazení do práce, která v konečném důsledku pro ně stejně není, vycházejí z věznic. Z mého pohledu by hrozba vězení měla být určitým emocionálním a hlavně etickým pohonem k jejich budoucí pozitivní reakci či konání. I dle vyjádření odborníků na problematiku zacházení s vězněnými osobami v rámci výkonu trestu by se případným plošným zrušením náhrad a poplatků⁹⁶ snížilo vnímání budoucí odpovědnosti těchto osob za úhradu svých životních nákladů.

Vyhláška, která stanoví výši denní sazby, nabyla účinnosti dnem 28. ledna 2000 a od této doby nebyla výše úhrady měněna, ačkoliv náklady na provoz věznic a pobyt odsouzených se soustavně zvyšují. Dá se tak říci, že částka 50 Kč a 45 Kč za den je spíše symbolická. Je pravdou, že ne všichni obvinění a odsouzení mají finanční prostředky na úhradu těchto nákladů. Existuje zákonný mechanismus, jakým způsobem omezit nárůst pohledávek odsouzených, u kterých je odůvodněn předpoklad, že budou nevymahatelné. Ředitel věznice může na základě písemné a potřebnými doklady doložené žádosti odsouzeného prominout zcela nebo zčásti povinnost uhradit náklady výkonu trestu, ze kterého byl odsouzený propuštěn, odůvodňují-li to tíživé sociální poměry odsouzeného.

V současné době MSp neuvažuje o zrušení této povinnosti jednak z důvodů ekonomických a jednak s ohledem na dopady na veřejné mínění. Veřejnost velmi často kritizuje „dobré materiální poměry“ ve věznicích a rozhodnutí, aby odsouzení

⁹⁶ Při jedné ze svých kontrol Výbor proti mučení a nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání vznesl dotaz, zda bylo uvažováno státem o kompletním zrušení požadavků pro některé kategorie vězňů, aby byla pokryta část nákladů na jejich věznění. O osvobození další kategorie vězňů od povinnosti hradit náklady výkonu trestu však český stát resp. VS ČR však neuvažuje. Convention against Torture; Combined fourth and fifth periodic reports of States parties due in 2009; Czech Republic [22 March 2010], [citováno dne 9. 6. 2011] Dostupné z www.bayefsky.com

neměli povinnost jakkoliv se podílet na nákladech provozu věznic by bylo přijímáno nepochybně negativně. Vzhledem k tomu, že příjem nákladů výkonu trestu je ročně cca 90 mil. Kč převážně od odsouzených zaměstnaných a je odváděn do státního rozpočtu, jestli by nebylo spíše vhodné navrhnout navýšení stávající částky 1 500 Kč na úhradu nákladů výkonu trestu na částku 2 500 Kč až 3 000 Kč (respektive 100 Kč/den), a to v souvislosti se zvýšením DPH, které se také podstatně dotkne VS ČR. Rozhodně by bylo vhodné přijmout taková opatření, která by vedla ke zvýšení vymahatelnosti takovýchto pohledávek.

Když nahlédneme na podmínky placení nákladů výkonu trestu v jiných evropských zemích Evropské unie, zjistíme, že náklady hradí odsouzení např. v Maďarsku (S výjimkou toho, když vězeň nemůže pracovat a nepobírá důchod. Částka je stanovena procentuálně z platu pracujícího vězně. Přesnou částku stanoví na celý rok ředitel věznice a v průměru činí 300 HUF/den.), Rakousku (Věznice si ponechávají 75 % platu pouze pracujících vězňů na pokrytí nákladů.), Slovensku (Pokud vězeň pracuje, včetně pobytu ve vazbě – dle § 555 trestního řádu a dle zákona č. 475/2005 o výkonu trestu, 1/60 životního minima za den.), Itálii (Náklady hradí pracující i nepracující vězni, cca 2 €/den.) a ve Finsku (Zde ovšem pouze částečně a to v otevřeném typu věznice.).

Naproti tomu se náklady výkonu trestu nehradí např. v Polsku, Rumunsku, Německu, Švédsku, Norsku, Švýcarsku, Slovinsku, Španělsku, Portugalsku, Lotyšsku, Francii (Platby za pobyt byly zrušeny již v minulém století, na pobyt ve věznici přispívali pouze vězni, kteří pracovali, což vytvářelo nerovný přístup.) a Velké Británii (Průměrné náklady na vězně v Anglii a Walesu jsou ročně £41 000, rozpočet věznice je cca £ 2.2 bilion včetně nákladu na údržbu budov, platů personálu atd.)

Realita v rámci vymáhání pohledávek za propuštěnými v Čechách je většinou taková, že i když odsouzený po výkonu trestu opouští věznici s motivací pracovat a platit své pohledávky, jsem toho mínění, že je to zejména splácení soukromé exekuční pohledávky, jistý obrovský bič na toho daného člověka, který mu v podstatě ani neumožňuje platit pohledávku vůči VS ČR. Lze si představit, že s bídou měsíc jej úřady ponechávají se rozkoukat, poté zakročí k zablokování jeho účtu a člověk na možnost splácet dluhy státu a ostatním nemá šanci, v případě, že se

nemůže opřít o rodinné zázemí, které by mu v těchto chvílích finančně pomohlo. Neuživí sebe, natož své věřitele. Při nejhorším zvolí formu neoficiální práce, kdy nejen opět obírá stát o daně, ale za minimum vydělaných peněz nezaplatí ani nájem. A opět kriminální podsvětí vystřkuje své růžky a dotyčný se ocitá v jistém začarovaném kruhu.

Na druhou stranu, vždy je volbou odsouzeného, jestli se do této dluhové pasti dostane. Každý občan má totiž svobodnou volbu uspořádat si život takovým způsobem, který mu vyhovuje, ať už v pozitivním či negativním smyslu. V případě, že má člověk záznam v rejstříku trestů, který ho dostává z hlediska jeho pozice do úplně jiných dimenzí, než člověka, který je či není vzdělaný, je to vždy prvopočáteční otázka, zda páchat či ne.

6. PRACOVNÍ DOBA A PODMÍNKY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Výkon práce odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody do značné míry úzce souvisí s úpravou v pracovněprávních a dalších předpisech. Podle ZVTOS se pracovní podmínky, pracovní doba a podmínky pro uložení přesčasové práce u odsouzených řídí zvláštními právními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru. Na základě pracovněprávních předpisů je ředitel věznice oprávněn rozvrhnout pracovní dobu odsouzených, popřípadě jim nařídít práci ve dnech pracovního klidu nebo práci přesčas, aby pracovní doba odsouzených byla shodná s dobou pracovní činnosti pracovníků zaměstnavatele. Vnitřní právní úprava VS ČR přímo tak odkazuje na zákoník práce. Čl. 26.15 EVP prohlašuje, že maximální počet denních a týdenních pracovních hodin vězňů se stanoví v souladu s místními předpisy anebo zvyklostmi při zaměstnávání pracovníků na svobodě. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne a při rozvržení pracovní doby je ředitel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.⁹⁷ Aplikaci konta pracovní doby na pracovní činnost odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody zákoník práce zapovídá.⁹⁸ Délka stanovené pracovní doby je tedy zákonná pracovní doba v týdnu a pro odsouzené činí:

- a) v třísměnném a nepřetržitém režimu práce 37,5 hodiny, tj. 7,5 hodiny za den,
- b) ve dvousměnném režimu práce 38,75 hodiny, tj. 7,75 hodiny za den,
- c) v pětidenním pracovním cyklu 40,00 hodin, tj. 8,00 hodin za den.

Nikoli tzv. jiný subjekt, nýbrž věznice – stát je tím, kdo je vůči odsouzenému při práci ve výkonu trestu odnětí svobody v postavení obdobném postavení zaměstnavatele. To platí i tehdy, kdy je odsouzenými odváděna práce pro tzv. jiný subjekt. Za každou odpracovanou hodinu **práce přesčas** přísluší odsouzenému část základní složky odměny a ohodnocení pracovního výkonu připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci přesčas konal, a příplatek ve výši 25 % částky základní složky

⁹⁷ Viz ustanovení § 81 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹⁸ Mimosoudní stanovisko Veřejného ochránce práv sp. zn. 5477/2009/VOP/MBL , Vězeňství. Zaměstnávání odsouzených – nařízení práce přesčas, ze dne 18. 1. 2010, ASPI

odměny připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas, a jde-li o práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku odsouzeného v týdnu, ve výši 50 % této částky. U odsouzených, kteří mají kratší pracovní dobu je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.⁹⁹

Věznice přiznává odsouzenému za každou odpracovanou hodinu ve **svátek** příplatek ve výši 100 % částky základní složky odměny připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci ve svátek konal. V případě, že odsouzený odpracuje plný počet hodin stanovených na měsíc, dostává plnou odměnu. Jestliže na pracovní den v měsíci připadne svátek, kdy odsouzený nepracuje, do splnění fondu pracovní doby mu bude při 40 hodinové pracovní době scházet 8 hodin, za které neobdrží pracovní odměnu. U běžných zaměstnanců se v takovém případě uplatní právní úprava dle § 115 odst. 3 zákoníku práce: „Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.“ Zaměstnanec tedy za svátek oproti odsouzenému obdrží náhradu. Předpisy upravující režim výkonu trestu výjimku v daném ohledu neupravují. Dalo by se říci, že lze zde spatřovat určité diskriminační prvky ve vztahu k odsouzeným osobám zařazeným do práce. Princip zákazu diskriminace je uveden např. v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod nebo v čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

Za **práci v noci** náleží odsouzenému dle nařízení vlády č. 365/1999 Sb. pracovní odměna a příplatek ve výši 10 % ze součtu základní složky odměny a ohodnocení pracovního výkonu, nejméně však ve výši 6,50 Kč za hodinu.¹⁰⁰ Oproti tomu v podnikatelské sféře přísluší zaměstnanci za práci v noci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li stanoveno v kolektivní smlouvě jinak a pro nepodnikatelskou sféru stanoví zákoník práce jednotný příplatek za práci v noci ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.¹⁰¹ Pro účely odměňování platí vymezení noční práce vězně v době mezi 22. a 6. hodinou.

Zákonná právní úprava výkonu trestu odnětí svobody odchylně od obecných předpisů stanoví, že do pracovní doby odsouzených se nepočítá úklidová a další

⁹⁹ Srov. § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰⁰ Srov. § 116

¹⁰¹ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. S. 302

obdobná činnost potřebná k zajištění každodenního provozu věznice, kterou provádějí zpravidla všichni odsouzení, a pracovní terapie, pokud je součástí programu zacházení.¹⁰²

6.1 Pojistné a pojištění odsouzeného

VS ČR zřízená zákonem č. 555/1992 Sb., je nejen ozbrojeným sborem, účetní jednotkou, správním úřadem a organizační složkou státu podřízenou MSp, nýbrž i zdravotnickým zařízením a orgánem nemocenského pojištění osob ve výkonu trestu odnětí svobody, osob ve vazbě zařazených do pracovní činnosti, příslušníků VS ČR, k tomu i plní úkoly orgánu sociálního zabezpečení u příslušníků vězeňské služby.

VS ČR jako zdravotnické zařízení poskytuje zdravotní péči osobám ve výkonu vazby, ve výkonu trestu odnětí svobody, ve výkonu zabezpečovací detence, příslušníkům a občanským zaměstnancům VS ČR. Dále zprostředkovává osobám ve vazbě a výkonu trestu nemocniční péči v základních oborech. Přitom zdravotní služby osobám, které nejsou pojištěnci podle zákona o veřejném zdravotním pojištění je poskytována obdobná péče jak pojištěncům – hrazena je v indikovaných případech z rozpočtu VS ČR. V případě vyžádané zdravotní péče nehrazené z veřejného zdravotního pojištění nebo neindikované péče je tato hrazena vždy vězněnou osobou.

Pojem **regulační poplatek** může být sám o sobě jedním z příspěvovatelů do „pokladny“ VS ČR, konkrétně do vězeňských zdravotnických zařízení. Překážkou je však samotná legislativní úprava. Stávající právní úprava tohoto poplatku nám v § 16a odst. 5 zákona o zdravotním pojištění říká, že regulační poplatek je příjmem zdravotnického zařízení, které tento poplatek vybralo. Druhá věta zmíněného odstavce pak stanovuje povinnost zdravotnického zařízení tyto vybrané poplatky použít na úhradu nákladů spojených s jeho provozem a modernizací. Vzhledem k tomu, že VS ČR je organizační složkou státu, stávají se regulační poplatky jí vybrané příjmem státního rozpočtu a nelze je pro účely zdravotní péče resp. zdravotních služeb poskytovaných VS ČR použít. Odstranit tento stav by bylo snad možné legislativní změnou ustanovení § 6 odst. 1 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, které uvádí výčet příjmů státního rozpočtu. VS ČR

¹⁰² Nedorost, I.: Vězeňství a správa vězeňství v ČR. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 32

vězněným osobám zdravotní péči poskytuje a nemůže-li tak učinit, zajišťuje tuto péči u mimovězeňských zdravotnických zařízení.

K tomu dále platná právní úprava na jedné straně ukládá VS ČR povinnost poskytnout popř. zajistit odsouzeným zdravotní péči, na druhé straně však neřeší její úhradu u odsouzených bez finančních prostředků, náklady zdravotní péče u těchto vězněných osob hradí VS ČR bez výslovné zákonné opory. Vězeň má právo, aby mu byly do věznice zaslány peníze, např. od rodiny výslovně na úhradu nákladů na zdravotní péči nehrazenou z veřejného zdravotního pojištění či na nákup léčivých přípravků, placení regulačních poplatků nevyjímaje, které se převedou na jeho účet zřízený a vedený ve věznici a je o tom následně vyrozuměn. Bohužel praxe ukazuje, že odsouzení utrácejí tyto peníze za jiné věci a opět jsou tím navyšovány požadavky na státní rozpočet u nákladů, které je rodina odsouzeného zpravidla ochotna uhradit. Jedním ze způsobů zamezení tohoto zvyšování tkví opět ve změně právní úpravy. Dle legislativního odboru GŘ VS ČR by tyto zaslané finanční částky měly být uloženy na zvláštní účet, z něhož lze čerpat peníze pouze na úhradu nákladů spojených se zdravotní péčí.

Osoby ve výkonu trestu odnětí svobody zařazené do práce jsou podle § 3 odst. 1 písm. k) zákonem č. 589/1992 Sb. , o pojistném na sociální zabezpečení, povinné platit pojistné v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem, pokud jsou účastny nemocenského pojištění. Nemocenského pojištění jsou při splnění podmínek stanovených zákonem účastny i osoby zařazené k pravidelnému výkonu práce ve výkonu trestu odnětí svobody (§ 5 písm. a) bodu 14. zákona č. 187/2006, o nemocenském pojištění).

V současné době se vzhledem k praxi ve VS ČR ukazuje jako potřebné, aby bylo dáno přímo zákonem, že VS ČR poskytuje odsouzenému zařazenému do pracovní činnosti v době jeho pracovní neschopnosti náhradu odměny za stejných podmínek, jako ji poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci dle zákoníku práce, neboť z pracovní odměny odsouzeného je hrazeno pojistné na nemocenské pojištění. Nevypáčení náhrady odměny by bylo nelogické. Při dočasné pracovní neschopnosti je odsouzeným nyní proplácena náhrada pracovní odměny za 4. – 21. den pracovní neschopnosti a následně nemocenské dávky podle zákona, přičemž VS ČR (přímo její organizační složka - věznice) je ze zákona orgánem nemocenského pojištění a tudíž i plátcem nemocenských dávek. Nemocenské dávky, kdy je průměr stanoven z kalendářních dnů, jsou propláceny za kalendářní dny a odpovídají předchozímu

výdělku odsouzeného. Není tomu tak ale u vyplácení náhrad za pracovní odměnu, kde se průměr vypočte na základě skutečně odpracovaných hodin za předchozí čtvrtletí. Při výdělku řádově ve stovkách korun za čtvrtletí za desítky odpracovaných hodin vychází průměr, kterým se může, při předepsaném fondu pracovní doby 40 hodin týdně, proplatit na náhradách v následujícím čtvrtletí několikanásobně vyšší částka, než byl výdělek v minulém čtvrtletí. Může tak docházet ke zneužívání dávek odsouzenými a neúčelnému zvyšování výdajů ze státního rozpočtu, který výplata náhrad představuje. Náhrady pracovní odměny jsou totiž vždy vypláceny k tíži státního rozpočtu, není možné jejich převedení na hospodářskou činnost nebo jiné ekonomické subjekty, neboť ty hradí jen skutečně odvedenou práci a s ní spojené povinné pojistné.

7. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU

Při projednávání škod, které způsobil obviněný nebo odsouzený při **plnění pracovních úkolů** během výkonu vazby a trestu, se postupuje dle interního předpisu VS ČR a pracovněprávních předpisů. Za plnění pracovních úkolů se považují veškeré úkony, které odsouzený nebo obviněný provádí od příchodu na pracoviště až do jeho opuštění, především tedy:

- ✓ výkon práce na základě zařazení odsouzené do práce na pracovišti cizího subjektu, na pracovišti věznice nebo na pracovišti střediska hospodářské činnosti od nástupu na pracoviště do jeho opuštění,
- ✓ cesta do místa výdeje stravy a stravování v přestávce na jídlo a oddech,
- ✓ lékařské ošetření nebo vyšetření související s výkonem pracovní činnosti,
- ✓ poučení nebo proškolení odsouzených, směřující k zvýšení jejich odborné způsobilosti, povinné školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- ✓ praktická cvičení a výkon práce osobami,
- ✓ činnosti související s likvidací následků živelných pohrom.

Způsobená škoda se projednává v komisi a konečnou výši náhrady v tomto případě určí ředitel věznice na návrh komise.

Odsouzený odpovídá za škodu, kterou způsobil VS ČR nebo jinému subjektu, u něhož byl zařazen do práce, **zaviněným porušením povinností** při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím v rozsahu a za podmínek stanovených zvláštními právními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru.¹⁰³ V případě, že odsouzený způsobil zaviněným porušením povinností škodu na majetku státu, se kterým hospodaří VS ČR, a výše škody nepřevyšuje **10 000 Kč**, rozhodne ředitel věznice o povinnosti nahradit škodu. Takové rozhodnutí se nevydává, pokud výše náhrady škody nedosahuje alespoň **50 Kč**. Do 3 dnů od oznámení rozhodnutí ředitele může odsouzený podat stížnost, o níž rozhoduje generální ředitel VS ČR nebo jím zmocněný zaměstnanec. K upuštění od vymáhání škody může ředitel přistoupit, např. odůvodňují-li to tíživé sociální podmínky odsouzeného.

¹⁰³ Srov. § 250 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

Výše náhrady škody způsobené **z nedbalosti** nesmí překročit částku stanovenou pracovněprávními předpisy, přičemž pracovní odměna odsouzeného se pro tyto účely považuje za mzdu.¹⁰⁴ Pro zajímavost Základní vězeňské předpisy z roku 1978 stanovují hranici finanční hodnoty na 500 Kčs, do jejíž výše je odsouzený při zaviněném způsobení škody na majetku v té době nápravně výchovného ústavu, na základě rozhodnutí náčelníka ústavu k povinnosti k její nápravě. Odpovědnost za škodu se jinak řídila obecnými předpisy, především ustanoveními občanského zákoníku, a pokud šlo o rozhodování o odpovědnosti za škodu, též ustanoveními občanského soudního řádu.

Pokud to vyžaduje povaha práce odsouzeného, zejména výkon činnosti knihovníka nebo skladníka, může ředitel, na základě doporučení vedoucího oddělení, uzavřít s odsouzeným dohodu o odpovědnosti za předměty svěřené k vyúčtování – tzv. **dohodu o hmotné odpovědnosti**. Při projednávání náhrady škody se postupuje jako by šlo o zaměstnance věznice.¹⁰⁵ Jestliže cizí zaměstnávající subjekt uzavře dohodu s odsouzeným, jde o vztah mezi odsouzeným a tímto subjektem, kdy se nepostupuje podle interního předpisu VS ČR.

Další z odpovědností obviněného či odsouzeného, který byl zařazen do práce pro VS ČR, je **odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů** - pracovních nástrojů, ochranných pomůcek, součástí pracovního oděvu a jiných předmětů, které mu byly svěřeny proti písemnému potvrzení o jejich převzetí k užívání. Náhrada škody se stanoví obdobně jako by se jednalo o zaměstnance věznice.

Výše náhrady škody na výstrojních součástkách se stanoví podle doby, která uplynula od jejího prvního vydání obviněnému nebo odsouzenému, a to ve výši:

- 50 % evidenční ceny věci, pokud tato doba činí méně než 2 roky,
- 30 % evidenční ceny věci, pokud tato doba činí méně než 5 let, ale více než 2 roky,
- 20 % evidenční ceny věci, pokud tato doba činí více než 5 let.

¹⁰⁴ Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyř a půl násobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu.

¹⁰⁵ Výše náhrady škody, kterou způsobil zaměstnanec, stanoví ředitel na základě doporučení komise, není však jejím názorem vázán. Při stanovení konečné výše náhrady škody přihlédne zejména k dosavadní práci zaměstnance a také k jeho rodinným a sociálním poměrům. Pokud byla škoda způsobena v důsledku požití alkoholu nebo jiných návykových látek anebo v důsledku spáchání trestného činu, za který byl zaměstnanec uznán vinným, musí ředitel stanovit povinnost k náhradě škody v plné výši. Pokud je to možné a účelné, může ředitel se zaměstnancem také dohodnout, že škoda bude nahrazena uvedením v původní stav.

Škody na knihovním fondu hradí obviněný nebo odsouzený především srážkou z pracovní odměny nebo převodem z některého z účtů, které mu vede příslušná organizační jednotka (kapesné, peníze v úschovně).

Jestliže odsouzený porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi způsobí zaměstnavateli škodu, věznice zde není v roli odpovědného subjektu. Dále neodpovídá za škodu vzniklou ekonomickému subjektu propuštěním odsouzených z výkonu trestu odnětí svobody v důsledku amnestie, nebo tím, že odsouzený nenastoupí do práce pro onemocnění, karanténu nebo ze závažných bezpečnostních důvodů. Pověřený zaměstnanec organizační jednotky je povinen předem upozornit cizí subjekt zaměstnávající odsouzené na to, že výši a způsob náhrady škody musí projednat s ředitelem věznice. Zaměstnavatel je zodpovědný za škodu způsobenou odsouzenému při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi podle zvláštního zákona.¹⁰⁶

Při vzniku mimořádných událostí se zaměstnavatel postará o to, aby byla tato informace ihned oznámena na operační středisko VS ČR. Pokud dojde k úrazu, který vyžaduje příjezd rychlé záchranné služby, bude na operační středisko voláno až po zajištění první pomoci. **Mimořádná událost** je např.:

- pokud dojde na pracovišti k úrazu odsouzeného,
- pokud z jakéhokoli důvodu skončí pracovní doba odsouzených dřív,
- pokud dojde ke zpoždění plánovaného návratu odsouzeného do vazební věznice,
- pokud dojde k jiné nepředvídatelné situaci (např. napadení odsouzeným nebo napadení odsouzeného, odchod odsouzeného z pracoviště, požití alkoholického nápoje odsouzeným apod.)

Za škodu způsobenou odsouzenému při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním těchto úkolů odpovídá VS ČR nebo jiný subjekt, u něhož je odsouzený zařazen do práce. Obdobně odpovídá odsouzenému VS ČR nebo jiný subjekt, u něhož je odsouzený zařazen do práce, za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, za škodu způsobenou na odložených věcech a při odvracení škody. Pro účely odpovědnosti se za škodu při plnění

¹⁰⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

pracovních úkolů považují i práce při úklidu, jiné obdobné práce potřebné k zajištění běžného provozu věznice a pracovní terapie. Neuvádí-li ZVTOS něco jiného, odpovědnost za škodu způsobenou během výkonu trestu a podmínky jejího uplatnění se řídí občanským zákoníkem.

7.1 Pracovní úraz

Organizace zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pracovně zařazených vězněných osob se řídí dle vnitřní právní úpravy VS ČR. Odsouzení mají dle ZVTOS možnost se formou připomínek a námětů účastnit na řešení otázek týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při jejich práci. Zabezpečení odsouzeného pro případ poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání upravuje § 3 písm. m) zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.

„**Pracovním úrazem** se rozumí jakékoliv poškození zdraví nebo smrt, které byly způsobeny nezávisle na vůli pracovně zařazeného vězně krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů, při plnění jeho pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.“

„**Nepracovním úrazem** jsou veškeré úrazy, které nevznikly při přímém výkonu práce nebo činnostech při výkonu práce obvyklých, a u kterých vznikla pracovní neschopnost v souvislosti s tímto úrazem. A dále, které utrpěla vězněná osoba při ostatních činnostech, zejména při vycházce, sportovní činnosti, osobní hygieně, jiné zájmové činnosti, v osobním volnu, jakož i při dalších úkonech souvisejících s dodržováním stanoveného pořádku a kázně. Patří mezi ně i úrazy, které se přihodily při cestě na pracoviště a zpět.“

Před zařazením do práce a před každým převedením odsouzeného na jiný druh práce musí ekonomický subjekt zajistit prokazatelné seznámení odsouzeného s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a protipožární ochrany (dále jen „BOZP a PO“) týkající se vykonávané práce, které je odsouzený povinen dodržovat. Školení BOZP a PO je nutné (každý rok) opakovat nejméně jednou

za 12 měsíců. Při vytváření podmínek k dodržování BOZP, protipožárních a hygienických předpisů má firma stejné povinnosti, jaké má podle zvláštních právních předpisů vůči svým zaměstnancům.

Poskytování zdravotnických služeb zajistí věznice v rozsahu a za podmínek stanovených obecnými předpisy. Ekonomický subjekt je povinen zjišťovat příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání odsouzených (tj. pořizuje protokol a lékařskou zprávu) a soustavně vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci. V případě pracovní neschopnosti je odsouzený, dle kapacitních možností, nahrazen jiným vězněm. Věznice vybavuje odsouzené běžným pracovním oděvem a obuví a zaměstnavatelský subjekt jim poskytuje potřebné nářadí, pracovní pomůcky a osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a desinfekční prostředky ve stejném rozsahu jako ostatním zaměstnancům firmy.

Pakliže odsouzený utrpěl úraz při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, vyplatí věznice přímo odsouzenému nebo pozůstalým po něm **náhradu škody** za podmínek a v rozsahu, jako by se jednalo o zaměstnance VS ČR. Škodu, která vznikla pracovním úrazem při výkonu pracovní činnosti odsouzeného u cizího subjektu, hradí uvedený subjekt, pokud tak bylo sjednáno ve smlouvě. Může se však stát, že tento subjekt již není schopen dostát své povinnosti nebo již neexistuje, potom hradí škodu organizační jednotka, která odsouzeného na práci zařadila. Odškodňování nepracovních úrazů se provádí podle interní právní úpravy. Škody na zdraví, které odsouzený utrpí při činnostech výslovně nestanovených vnitřním předpisem, se neprojednávají dle jeho ustanovení, ale v občanskoprávním řízení.

Vedoucí provozu nebo hospodářského střediska sepíše s odsouzeným **záznam o úrazu**, který postoupí k dalšímu zpracování technikovi bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ze záznamu musí být patrná míra zavinění odsouzeného. K záznamu se připojí také lékařský posudek s bodovým ohodnocením bolestného a případného ztížení společenského uplatnění, částka ušlého výdělku. Zápis spolupodepisuje vychovatel a technik pak předá protokol tajemníkovi komise. Komise doporučí výši náhrady škody v závislosti na bodovém ohodnocení a lékařského posudku, přitom přihlédne k míře zavinění odsouzeného. Požití návykových látek včetně alkoholu během pracovního výkonu je

dle vnitřního právního předpisu považováno za úmyslně způsobenou újmu na zdraví. Náklady na zjištění přítomnosti alkoholu v krvi nebo toxikologické vyšetření, pokud výsledek zjištění byl pozitivní a tyto náklady nehradí zdravotní pojišťovna, jsou považovány za škodu, způsobenou věznicí odsouzeným na penězích.

V roce 2010 bylo pracovně zařazeno o 422 vězněných osob více než v roce 2009. U pracovních úrazů došlo k výraznému poklesu oproti předchozímu roku a to o 29,9 %. Pokles lze přičíst zpřesnění evidence těchto úrazů, soustavným tlakem na odsouzené v provozech věznice. Výše částky odškodnění zaznamenala rovněž výrazný pokles o 40,4 %. U odsouzených se lépe objasňují příčiny úrazů a vzhledem k tomu, že jsou dobře proškolení na pracovištích podle zcela konkrétní osnovy, lze výši odškodnění snížit až na 1/3 nebo se lze zcela odškodnění ve výjimečných případech zprostit dle zákoníku práce. Nebezpečí nemocí z povolání je u cizích subjektů vyšší, neboť firmy zaměstnávají odsouzené často i na rizikových pracovištích, převážně s rizikem hluku a vibrací. Případným soudním sporům pak lze předcházet kvalitní preventivní lékařskou prohlídkou, která odhalí již počátek, tzv. ohrožení nemocí z povolání a odsouzený není uznán jako způsobilý na tuto práci.

8. SYSTÉM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ VĚZNĚNÝCH VE VĚZNICÍCH ČR A V ZAHRANIČÍ

Přínos jednotlivých věznic je rozdílný. Mezi základní vlivy na míru zaměstnanosti v jednotlivých věznicích lze zařadit tradici v zaměstnávání odsouzených, kdy věznice disponuje výrobními halami ve střeženém prostoru, jako jsou např. věznice Valdice, Rýnovice, Stráž pod Ralskem a Světlá nad Sázavou. Naopak některé věznice sice výrobní haly vlastní, ale ne zcela všechny jsou zabezpečeny střežením, další takové prostory víceméně nemají nebo nejsou pro podnikatele dostatečné. Dalším faktorem, který ovlivňuje míru zaměstnanosti je odliv pracovních příležitostí v regionu jako takovém, např. Věznice Vlnáře na Kladensku, Věznice Heřmanice na Ostravsku. Vyšší míře zaměstnanosti by možná tak mohla napomoci efektivnější **dislokace vězňů** do konkrétních míst. Někde totiž mají dostatek pracovních nabídek, ale ne už potřebný počet vězňů, kteří by je mohli přijmout. Jinde zase vězňové jsou, ale nabídka práce je nízká. Zaměstnávání v mnoha věznicích komplikuje skutečnost, že vznikaly v minulosti v oblastech koncentrace průmyslové výroby, která mezitím ochabla nebo i zcela zanikla. V sousedství Věznice Vlnáře se dříve nacházely uhelné doly a většina odsouzených zde byla pracovním zařazena, doly jsou nyní již několik let mimo provoz.

V následujících oddílech uvádím zapojení vězeňské populace některých organizačních jednotek do hospodářské činnosti, místy s krátkým ohlédnutím i za zaměstnáváním ve vnitřní režii a nepatrným nahlédnutím do oblasti zaměstnávání pro cizí subjekty.

8.1 Práce v organizačních jednotkách VS ČR

Věznice Ostrov

V rámci provozovny hospodářského střediska je ve věznici Ostrov uskutečňováno zaměstnávání odsouzených v obuvnické dílně, zabezpečující opravy obuvi pro vlastní věznici ale i pro soukromé osoby. Svou pracovní činnost vykonávají dále v dílně, kde se opracovávají hliníkové odlitky pro firmu Metalis Nejdek, v dílně pro kompletaci vnitřků elektrických zásuvek a vypínačů pro firmu

VJB Partner Jáchymov. Pro firmu MARKEST Sokolov kompletují a balí propagační materiály a v dílně MOSER Karlovy Vary připravují korpusy dárkových kazet pro skleněné výrobky, a to na podkladě vydaných živnostenských oprávnění. Počet odsouzených zařazených v provozovně hospodářského střediska se pohybuje okolo 70 až 100. Od roku 2000 má počet pracujících odsouzených mírně vzrůstající tendenci, na druhé straně však zároveň vzrůstá i celkový počet umístěných ve věznici, takže se konečné procento zaměstnanosti postupně zvyšuje z původních 27 % na současných 40 %.

České Budějovice

V českobudějovické věznici je důsledně dbáno na dodržování posloupnosti při zařazování do práce. Zpočátku plní odsouzení pracovní úkoly uvnitř věznice, po naplnění kompletně stanovených kritérií jsou přemístěni na pracoviště mimo objekt věznice. Práce pro potřeby věznice je zabezpečována ve věznici nebo v objektech VS ČR (Dolní Vltavice, Zotavovna Pracov), rovněž je realizována ve spolupráci s občanským sdružením Koníček.¹⁰⁷ Ve spolupráci s firmami působícími v krajském městě i mimo ně jsou zaměstnáváni u stavebních, dřevozpracujících a potravinářských podniků, rovněž tak při třídění a odvozu komunálního odpadu.¹⁰⁸ Odsouzeným, kteří spolehlivě plní své pracovní i další povinnosti, je umožňováno spolu s vychovateli a psychologem nejrůznějších sportovních a kulturních akcí ve věznici i mimo ni.

Vazební věznice Brno

Průměrně je zde k měsíci únor 2011 zaměstnáváno 113 odsouzených zařazených do věznice s ostrahou a dozorem a jedna obviněná žena ve výkonu vazby. Zaměstnanost odsouzených představuje 85% z celkového počtu vězněných osob. V průběhu roku 2009 byla přitom vykazována 70,11% zájem o zaměstnávání. Téměř všichni odsouzení, kteří jsou určeni dispečerem k výkonu trestu do Brna a mají trest delší než tři měsíce, jsou pracovníě zařazeni. Z tohoto důvodu je brněnská věznice mezi odsouzenými, kteří chtějí pracovat, vysoce preferována. Obviněné ženy jsou povětšinou zařazeny na oddělení žen jako chodbačky, zajišťují výdej stravy a

¹⁰⁷ Káplová, V.: Vazební věznice České Budějovice. České vězeňství, 2011, č. 4, s. 26

¹⁰⁸ České věznice. Czech Prisons. Vězeňská služba ČR. Tiskárna Vazební věznice Praha – Pankrác, 2008

úklid na tomto oddělení a provádí úklid na operačním středisku věznice.¹⁰⁹ Odsouzení muži jsou pracovně zařazeni na třinácti pracovištích ve vnitřní režii věznice (prádelna, kuchyně, úklid vězeňské nemocnice, dílny atd.). Zde je průměrně pracovně zařazeno 90 odsouzených. Dále jsou odsouzení muži zařazeni do věznice s dozorem, zaměstnání u cizích subjektů mimo i uvnitř vazební věznici, kde je průměrně pracovně zařazeno 24 odsouzených. Zaměstnávání u cizích subjektů bylo ve větším počtu odsouzených zahájeno v červnu 2010, předcházelo mu dlouhé a komplikované jednání s množstvím firem, neboť odsouzení nemohou pracovat kdekoli a i pohled podnikatelských subjektů na zaměstnávání odsouzených byl značně zkreslený.

Věznice Valdice

Odsouzení z důvodu profilace věznice pracují téměř výhradně v objektu věznice. Věznice Valdice disponuje několika vnitřními objekty, které jsou pronajímány podnikatelským subjektům, kterých je v současné době ve věznici devět. Věznici se dlouhodobě i přes ztížené podmínky, daří zaměstnávat vysoký počet odsouzených. V letech 2007-2009 se podařila zajistit i práce pro doživotně odsouzené, tzv. lepení obálek a podobná kartonážní práce. V současnosti již firma tuto práci pro tyto vězně nenabízí. Ovšem krize se projevila i v zaměstnanosti vězňů. Ještě v roce 2008 byla celková zaměstnanost ve Věznici Valdice na 60% hranici. V prvním pololetí roku 2009 přišla věznice o cca 130 pracovních míst. Ani ve druhém pololetí se situace nezlepšila a nedošlo k rapidní změně v počtu zaměstnaných vězňů. Před koncem roku 2009 došlo k jednání mezi věznicí a firmou AEG Component a.s. s tím, že firma přesune část výroby z Jičína do věznice a poskytne 100-150 pracovních míst pro odsouzené.¹¹⁰ Ke dni 14. ledna 2010 došlo k podpisům smluv mezi těmito subjekty a v současnosti, po kolaudaci pracoviště, věznice již zařadila cca 120 odsouzených na tuto práci. Pro věznici tato situace znamená, že v současnosti je zaměstnanost opět cca na 62 % hranici.

Věznice Opava

V opavské věznici dne 1. 6. 2011 zahájila svůj provoz firma OPAMETAL, s.r.o., náplní její ekonomické činnosti je výkup a zpracování kovového, papírového a

¹⁰⁹ Krejčířová, D. : Vazební věznice BRNO. České vězeňství, 2011, č. 2, s. 30-31

¹¹⁰ Francová, E.: Valdice - Nová pracovní místa. České vězeňství, 2010, č. 1, s. 20

plastového odpadu. Předchozí firma UNIFLEX s.r.o., která zaměstnávala od dubna roku 2010 v dlouhodobě nevyužité hale v objektu věznice odsouzené rovněž při třídění plastového odpadu, ukončila spolupráci, a proto věznice nabídla výrobní halu k novému využití. V nové firmě zatím pracuje 8 vězňů, ale plány do budoucna jsou rozšířit provoz o další směnu. Z počátku šlo o třídění pouze plastového odpadu, po měsíci bylo rozšířeno o řezání a třídění také papírového a kovového. Převážná část odsouzených mužů má zájem pracovat, jen malé procento nechce nebo nemůže. Ze strany firem je o zaměstnávání vězňů velký zájem, ale vzhledem k tomu, že práci nabízejí převážně mimo věznici, není možné jejich požadavky uspokojit, neboť většině odsouzených nelze udělit volný pohyb. V současné době je průměrné procento zaměstnanosti 51,61, ale je třeba si uvědomit, že jeho výše je ovlivněna narůstajícím počtem odsouzených.

8.2 Mezinárodní vězeňský systém

SLOVENSKO

Základní právní norma, dle které dochází k zajišťování zaměstnávání odsouzených osob, je zejména zákon č. 475/2005 Z.z. o výkone trestu odňatia slobody. Na odsouzené zařazené do práce se nenahlíží jako na osoby zařazené v pracovním poměru ani jiném obdobném pracovněprávním vztahu, proto se na jejich pracovní činnost zákoník práce vztahuje jen v omezeném rozsahu. Dle citovaného zákona existují dvě formy zaměstnávání:

- I. **Ve střediscích vedlejšího hospodářství** – zřizovány k vlastním výrobním činnostem, odbytu a poskytování prací a služeb odsouzenými. Ústavy jako samostatné právní subjekty pro zajištění těchto činností vstupují do smluvních vztahů dle ustanovení obchodního nebo občanského zákoníku v závislosti na tom, zda výroba, odbyt, práce a služby nebo jiné formy „kooperačních vztahů“ jsou poskytovány fyzickým a právnickým osobám, tj. podnikatelům, nebo se práce a zboží provádí na základě fakturace. Pracoviště středisek jsou uvnitř ústavů nebo i mimo ně.

II. Ve vnitřním provozu ústavů – odsouzení pracují v provozech ústavů jako odborní režijní pracovníci. Práce organizují, řídí a kontrolují pověřeni pracovníci ústavu.¹¹¹

Jsou zřizována hlídaná pracoviště, nehlídané pracoviště – s dozorem, s dohledem a s volným pohybem odsouzených. Kromě „volnopohybářů“ je každá pracovní skupina na pracoviště mimo objekt ústavu doprovázena příslušníkem nebo příslušníky sboru pro zabezpečení dohledu, dozoru nebo hlídání. I z tohoto důvodu se mimo výjimečných případů vytvářejí pracovní skupiny v počtu minimálně 10 - 12, optimálně s 15 - ti odsouzenými. Dovoz a odvoz odsouzených na pracoviště zajišťuje objednavatel na své náklady, přičemž přeprava musí odpovídat podmínkám stanoveným pro přepravu osob dle zvláštních předpisů.

Odsouzeným nepřísluší mzda, ale **pracovní odměna** v souladu s nařízením vlády Slovenské republiky č. 348/2006 Z.z., ve znění pozdějších předpisů. Odsouzení dostávají za vykonanou práci pracovní odměnu. Tato jim nepřísluší za dobu, během níž nepracovali. V praxi to znamená, že při výluce práce z jakéhokoliv důvodu, odměňování časovou mzdou, odsouzeným nepřísluší paušální náhrada tzv. prostojů. Při odměňování výkonovou odměnou, tzv. úkolovou, patří odsouzenému odměna podle množství a kvality zhotovených výrobků nebo provedených pracovních činností. Pracovní odměna odsouzených je výdajem státního rozpočtu. Pokud je odsouzený odměňován podle výkonu, výše pracovní odměny za kus výrobku nebo pracovní činnost je stanovena s použitím norem spotřeby času a přiznané platové třídy ve výši dle uvedeného nařízení, nikoliv podle sazeb minimální mzdy.

Pracovní odměna za jednotku času nebo práce může být nižší než je minimální mzda. Je odůvodněna tím, že odsouzený není nucen vynakládat finanční prostředky na své živobytí. Během výkonu trestu odnětí svobody je mu poskytnuto ubytování, strava, ošacení a lékařské ošetření, které zčásti kompenzuje ze své pracovní odměny.

¹¹¹ Dostupné z www.zvjs.sk

BELGIE

Nucení pracovat jsou jen osoby ve výkonu trestu odnětí svobody. Nicméně práce je také určitým privilegiem. Praxe uvádí, že pracovních příležitostí je ve vazebních věznicích velmi málo a volná pracovní místa jsou upřednostněna odsouzeným osobám. Práce však navíc poskytuje vězněné osobě určitý příjem, dovolí mu být v kontaktu s jinými vězni. V praxi však opravdu není dostatečná práce ve vězení pro všechny odsouzené i ty ve vazbě, kteří jsou ochotni pracovat. Má to za následek dlouhé čekací listiny/seznamy.

Práce ve vězení je tedy především považována za výsadu a ta může být přerušena nebo zrušena disciplinárním trestem. Práce zaměstnávání vězňů má také pomoci při resocializaci vězňů a to prostřednictvím zvyšování svých dovedností a pracovních návyků. Věznice nabízí 4 druhy práce: a)čištění a opravu nábytku a objektů uvnitř věznice, b)práce v dílnách, v tiskárnách, kovárnách, šití, knihařské práce, c) práce pro soukromé podnikatele, ale pokud to nepředstavuje nekalou soutěž na normálním trhu práce – především nekvalifikované manuální práce, jako je balení a kancelářské práce d) zemědělství. Míra zaměstnanosti bývá kolem 63 procent všech věznic dohromady. 40 % ze mzdy se vrátí do vězeňské správy na náklady na bydlení a zbylých 60 % je uloženo na osobní účet odsouzeného. Soukromé práce vězňů jsou zakázány. Komercializace umělecké činnosti je povoleno. Jsou prováděny odborné přípravy a zaměstnanecké programy.

CANADA

Od všech vězňů, kteří jsou fyzicky schopní, se očekává, že budou pracovat, pakliže odmítnout bez rozumné omluvy, bude se jednat o disciplinární přestupek. V každé věznici je několik forem nabídek práce, které přispívají k zachování a řízení věznice samotné, jako je např. práce v kuchyni a pomocné práce. Existuje také několik organizovaných aktivit, které jsou kvalifikovány jako práce. Například účast v institucionálně založeném vzdělávacím programu je považována za pracovní místo po celou dobu programu. Stejně tak je tomu i u různých poradenských programů.¹¹²

¹¹² Van Zyl Smit, D., Dünkel, F.: Imprisonment Today and Tomorrow. Second edition. The Hague: Kluwer Law international, 2001, s. 135-136

CHORVATSKO

Zákon o výkonu trestu odnětí svobody stanoví, že pokud vězeň souhlasí, může pracovat mimo areál věznice pro jiného zaměstnavatele na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a věznicí, kterou potvrdí Správa vězeňského systému. Pokud má osoba odsouzená ke krátkodobému trestu odnětí svobody (nepřevyšujícímu šest měsíců) živnost, může jí být uděleno povolení pokračovat v předchozích činnostech mimo areál věznice. Před započítáním výkonu trestu odnětí svobody je toto rozhodnutí v kompetenci soudce s jurisdikcí pro výkon trestu, a po započítání výkonu trestu vydání tohoto rozhodnutí náleží soudci pro výkon trestu, jenž je kompetentní s ohledem na místo výkonu.¹¹³ Vězni mají možnost pracovat v továrnách s obyvateli blízkých měst nápravných nařízení (např. Lipovica a Pozega). Někteří pracují i ve veřejných restauracích mimo zdi věznice (Lepoglava).¹¹⁴

Úkolem věznice je organizovat základní a odborné vzdělání a instruovat vězně při získávání dalších pracovních dovedností. Vzdělání je třeba organizovat nejen uvnitř věznice, ale i vně věznice s ohledem na další relevantní nařízení. Zákon o výkonu trestu odnětí svobody stanoví, že vězeň se může účastnit doplňkového vzdělávání vně věznice (a na vlastní náklady), pokud je to přípustné s ohledem na bezpečnostní normy zařízení.

FRANCIE

Od roku 1987 byla zrušena ve vězení povinnost pracovat. Práce a výchovné aktivity se konají na čistě dobrovolné bázi. V roce 1993 pracovalo celkem 20 700 vězňů, buď na údržbě vězeňských zařízení anebo v průmyslovém provozu. V roce 1997 kolem 9 300 vězňů pracovali pro subdodavatele za průměrný plat 1 790 F¹¹⁵, asi 7 000 vězňů se pak účastní prací pro potřeby věznice (údržba, stravování atd.). Jejich plat byl v té době poměrně skromný ale pravidelný, což bylo v roce 1997 přibližně 740 F za měsíc.¹¹⁶ Ekonomická krize však brání rozvoji vězeňské práce. Práce a vzdělávání mimo vězeňská zařízení jsou organizovány

¹¹³ Dostupné z www.zatvor-zg.hr

¹¹⁴ Mitchel P. R.: Prison and Prison Systems: A Global Encyclopedia. Greenwood Publishing Group, Inc. 2006, s. 72

¹¹⁵ Kurs franku byl od 1. ledna 1999 pevně vázán na euro v poměru 1 EUR = 6.55957 FRF. [citováno dne 11. 11. 2011] Dostupné z http://cs.wikipedia.org/wiki/Francouzsk%C3%BD_frank

¹¹⁶ Van Zyl Smit, D., Dünkel, F.: Imprisonment Today and Tomorrow. Second edition. The Hague: Kluwer Law international, 2001, s. 265

v rámci tzv. semiliberté, pro vězně odpykávající si krátké tresty a rovněž ke konci delších trestů, jako způsob přechodu do vnějšího světa. Vězeň opouští vězeňské zařízení ráno a přichází zpět večer po skončení práce. Oddělení s režimem semi-liberté se těší lehčím pravidlům kázně než jiná oddělení věznice. Jedenáct center s režimem semi-liberté je úplně odděleno od vězeňských zařízení.

RUMUNSKO

Jak jsem již uvedla výše, odsouzení mají právo nikoli povinnost pracovat. Na základě rumunského zákona č. 23/1968 může odsouzený, jehož chování po dobu výkonu trestu bylo řádné a který již vykonal pětinu celkové délky svého trestu, pracovat mimo vězeňské zařízení.¹¹⁷ Toto ustanovení se nevztahuje na recidivisty nebo osoby, které byly odsouzeny za závažné trestné činy jako je vražda nebo trestné činy proti míru a lidskosti. Při práci mimo věznice nejsou používány prostředky omezující pohyb odsouzených.

Během prvních sedmi měsíců roku 2001 vykonávalo nejrozličnější výdělečnou činnost více než 13 000 z celkového průměrného počtu 50 000 vězněných osob ve věznicích, z toho jich přibližně 7 000 vykonávalo práci za odměnu a přibližně 6 000 osob bylo zaměstnáno ve prospěch vězeňského zařízení formou úklidu, údržby atd. Tyto činnosti v současnosti nepodléhají odměňování.

MALTA

Ustanovení bodu 29 vězeňského řádu¹¹⁸ stanoví, že při zachování zásad bezpečnosti, kázně a pořádku jsou vězni odsouzení k trestu odnětí svobody povinni vykonávat práci v rozsahu nejvýše 50 hodin týdně, a to v souladu s plněním cílů vězeňského režimu a jejich programem zacházení, přičemž se zohledňuje jejich věk, pohlaví, fyzický stav a v nejvyšší možné míře též jejich osobní dovednosti a zájmy pokud jde o druh práce, která je ve věznici k dispozici. Vězeňský řád rovněž uvádí, že tam, kde je to možné, mají být činěna opatření umožňující vězňům práci mimo cely a společně s ostatními. V případě, že se vězeň neúčastní pracovní

¹¹⁷ Systémy trestní justice v Evropě a Severní Americe: Rumunsko, 2005 [citováno dne 21. 5. 2011]
Dostupné z www.ok.cz/iksp/

¹¹⁸ Subsidiary Legislation 260.03, Prisons Regulations, 1st October 1995 [citováno dne 8. 12. 2011]
Dostupné z <http://justiceservices.gov.mt>

činnosti, poskytuje se mu možnost pobytu pod širým nebem po dobu nejméně jedné hodiny denně, dovoluje-li to počasí (bod 28 (1)).

Vězeňský řád též zajišťuje, aby každý vězeň, schopný účasti na vzdělávacích aktivitách, v nich byl podporován. Pro tyto účely je vzdělávání vězně pokládáno za aktivitu v rámci vězeňského režimu, jež má v tomto rámci stejný status jako práce (ustanovení bodu 46 (3)), jestliže probíhá v běžné pracovní době a je součástí schváleného individuálního výukového programu. Za účelem umožnění vzdělávání stanoví tento právní předpis, že má být zajištěna vhodně umístěná knihovna, obsahující knihy a časopisy vhodného zaměření. Vězni též mohou navštěvovat vzdělávací kursy mimo prostory věznice, a to za podmínek, stanovených ministrem odpovědným za resort spravedlnosti. Je též třeba poznamenat, že tři měsíce před propuštěním mají vězni možnost účastnit se vzdělávacích kursů či školení s cílem usnadnit jim nalézt po propuštění zaměstnání.

POLSKO

Na konci 60 let 20. století měl dle právní úpravy (1969 Code of Execution of Penalties) odsouzený nejen povinnost pracovat, ale také i právo na zaměstnání. Obvinění byli nuceni vykonávat práce v rámci věznice, zatímco na jiné druhy práce byl vyžadován jejich souhlas. Vězňům pracujícím mimo věznici, nebylo dovoleno podepsat individuální smlouvy se zaměstnavatelem, pracovali v rámci smluv mezi vězeňskou správou a externím zaměstnavatelem. Zpravidla jednoduché domácí práce, údržba instituce jako je vaření, provoz topení atd. byly bezplatné. Nicméně, vězeňská správa byla oprávněna poskytovat peněžní odměnu vězňům, kteří tento druh práce prováděli svědomitě. Být zaměstnán v průmyslu nebo jiných službách uvnitř i vně věznice přinášelo vždy odměnu. Vzhledem k velkému počtu povinných srážek byla pracovní odměna velmi nízká. Např. srážka 5 % byla odečtena ve prospěch fondu, další byla přičtena do státního rozpočtu, jiné pokryly soudní poplatky, pokuty a odškodnění, zbylá částka pak představovala pouhé kapesné.

V důsledku novely kodexu v roce 1990 se podmínky práce změnily ve prospěch vězňů. Rozsah neplacené práce se snížil na 30 hodin za měsíc a období výkonu práce odsouzeného bylo započítáváno do důchodu. Dle ustanovení bodu 49 (2) měl vězeň a jeho rodina stejná práva na sociální pojištění jako běžný zaměstnanec. Kromě toho byly sníženy některé z povinných srážek z jeho odměny.

Novelou bodu 51 byl zvýšen nárok vězně ze 7 dnů dovolené na 12 ročně. Několik nových ustanovení v roce 1995 zavdalo dalším změnám ve srážkách, rozsah neplacené práce byl zvýšen z 30 na 60 hodin za měsíc. V roce 1997 Ústavní soud konstatoval, že odměna by neměla být nižší než minimální odměna klasického zaměstnance stanovená zákoníkem práce.

Přestože se právní předpisy týkající se práce vězňů staly příznivější, od roku 1990 došlo k náhlému nárůstu v poměru nezaměstnaných vězňů z důvodu ekonomických změn v Polsku. Firmy působící v oblasti průmyslu se zdráhají zaměstnávat vězně kvůli nedostatku odborných znalostí a z důvodu relativně vysokých nákladů na dopravu a vykonávání bezpečnostního dohledu. Mimo jiné se snížila i zaměstnanost ve vězeňských dílnách, továrnách a na farmách následkem špatné ekonomické výkonnosti. Rok 1990 pak vykazoval okolo 29 % odsouzených a z toho nepatrné procento obviněných, kteří pobírali mzdu. Parlament usiloval o zlepšení situace, proto byl roku 1997 vydán zákon o zaměstnanosti osob zbavených svobody. Reguluje formou pravidel a zásad továrny ve vězeňských zařízeních stejně jako zaměstnávání uvnitř. Stanoví daňové úlevy a osvobození od daně pro tyto továrny. Externí zaměstnavatelé, kteří využívají práce vězňů, mohou nárokovat určité povolenky. Vězeň je schopen pracovat sám nebo na základě individuální pracovní smlouvy.

Nový kodex (1997 Code of Execution of Penalties) obdobně jako předchozí stanovil, že odsouzený má povinnost pracovat. Nicméně zde existovala určitá speciální kategorie vězňů, kteří byli z pracovního výkonu vyloučeni a mohou pracovat pouze na základě dobrovolnosti. Zároveň nová právní úprava na rozdíl od předešlé neproklamuje právo vězně na práci. V souladu s bodem 121 (1) vězeňská správa zajišťuje vězňům co nejvíce příležitostí pracovat. Osoby ve vazbě nejsou povinni vykonávat jakoukoli práci kromě úklidových prací ve vazebních věznicích. Opět nastaly změny ve výplatě pracovní odměny, např. osoby samostatně výdělečně činné obdrželi 75 % svých příjmů po odečtení povinné platby na fond. Bod 124 (1) stanoví, že vězni vykonávají placenou práci, mají 14 až 18 dní placené dovolené ročně, kdy počet dnů je stanoven na základě pracovní smlouvy. Vězeňská správa organizuje různé aktivity pro vězně, kteří nemají placené zaměstnání (zejména ti, co dělají veřejné práce či pracují pro charitativní organizace). S ohledem na zákon o nezaměstnanosti (Unemployment Act of 1994), který se vztahuje na bývalé odsouzené, mají tito nárok na pomoc včetně dávek v nezaměstnanosti. Jsou zde však

nastoleny určité podmínky a to odpracování alespoň 365 dní před a během výkonu trestu.¹¹⁹ Jak již jsem uvedla ve své práci výše, v současnosti mohou odsouzení na základě svého vlastního uvážení práci odmítnout. Jedinou povinností, která je jim uložena, je odpracování minimálně 90 hodin měsíčně na úklidových pracích.

LITVA

Práce je povinností vězňů. Administrativa nápravného zařízení musí zajistit, že vězni vykonávají zaměstnání, které odpovídá jejich pracovním schopnostem a specializaci. Normálně vězni pracují v podnicích nápravného zařízení (v současné době pouze asi 30 % všech vězňů je zaměstnáno).¹²⁰ Ti, kteří nemají specializaci v nějaké z profesí, musí být zahrnuti v programech výcviku týkajících se zaměstnání. Jestliže odsouzení projeví zájem, mohou být ve věznicích organizovány programy pro zdokonalování dovedností a pro výcvik v nových specializacích. Zákon o zadržení v době před zahájením procesu udává, že zadržení v Centrech zadržení před zahájením soudního procesu musí dodržovat požadavky režimu. Tyto osoby mohou pracovat pouze na území Centra zadržení před zahájením soudního procesu, a to pouze na základě souhlasu a povolení příslušného vyšetřovatele nebo soudu.

Centrum zadržení má právo vězeň opustit bez doprovodu jen z pracovních důvodů a dovození pracovat mimo zařízení počíná vykonáním alespoň jedné třetiny trestu spolu s podmínkou řádného chování během jeho výkonu. Velmi nebezpeční recidivisté a některé další kategorie vězněných osob výše uvedenou volbu nemají. Vězni, kteří dostali možnosti pracovat vně objektu, bydlí odděleně od jiných vězňů.

NĚMECKO – BAVORSKO

Vězni jsou povinni pracovat s nárokem na pracovní odměnu. Pokud pracují nepřetržitě 2 měsíce, získají vedle toho jako odměnu odečtení jednoho dne z délky trestu. Dny se sčítají, stejná pravidla platí pro odsouzené, kteří se ve výkonu trestu vzdělávají. K pracovní odměně odsouzený dostává zvláštní příplatky, 5 % za práci v nestandardních hodinách, 5 % za práci ve ztížených podmínkách a 25 % mimo pravidelnou pracovní dobu. Kromě toho se z pracovní odměny nestrhává například

¹¹⁹ Van Zyl Smit, D., Dünkel, F.: Imprisonment Today and Tomorrow. Second edition. The Hague: Kluwer Law international, 2001, s. 530-532

¹²⁰ Systémy trestní justice v Evropě a Severní Americe: Litva, 2002 [citováno dne 8. 12. 2011] Dostupné z www.ok.cz/iksp/

pojištění pro případ nezaměstnanosti, které téměř zcela přebírá stát. Odsouzení ve věznicích s dohledem mají možnost pracovat nebo se zúčastnit odborného školení u zaměstnavatele mimo věznici místo povinné práce. V takovém případě dostávají smlouvenou pracovní odměnu od zaměstnavatele, ze které ale hradí vězeňské správě náklady na ubytování a stravu.

ZÁVĚR

Zjištěné poznatky při zpracovávání zvolené problematiky mne utvrdili v tom, že práce vězněných osob svým ekonomickým efektem nemalou měrou snižuje nejen úhradu nákladů výkonu trestu, výkonu rozhodnutí, nákladů soudního řízení, zároveň i náklady vyživovacích povinností vůči rodině a dluhů obětem trestné činnosti.

S ohledem na výklad jsem dospěla ke zjištění, že pracovní zařazení obviněných, jejich odměňování, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení upravují zvláštní právní předpisy, vychází se ze stejné právní úpravy jako pro osoby na svobodě. Jedním z důvodů, proč je zaměstnáváno pouze mizivé procento obviněných, je skutečnost, kdy pobyt obviněného ve výkonu vazby je kratší než pobyt odsouzeného ve výkonu trestu, obviněný musí být kdykoliv k dispozici orgánům činným v trestním řízení a svůj čas by měl věnovat přípravě obhajoby.

Institut zařazování odsouzené osoby do pracovní činnosti se odlišuje od pracovněprávního poměru, východiskem úvah je platné znění právních předpisů, ze kterých vyplývá, že se nejedná dle platných právních předpisů o klasický pracovně právní vztah ani jiný obdobný pracovní poměr. Nicméně však nesmíme opomíjet fakt, že pracovní doba a doba odpočinku, podmínky pro ukládání přesčasové práce, pracovní podmínky, zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, specifické podmínky pro práci apod. se podřizují předpisům pracovního práva v jejich plném rozsahu. Povaha této pracovní činnosti tedy neumožňuje aplikovat všechna ustanovení zákoníku práce, jako jsou například mzdové předpisy a náhrady mzdy s výjimkou předpisů o nemocenském a náhradách za ztrátu na výdělku. Je zapotřebí přímo v zákoně specifikovat vztah pracovní činnosti odsouzeného k pracovně právním předpisům.

Z rigorózní práce plyne, že početní stav určující zaměstnanost odsouzených nevykazuje v posledních letech velký nárůst a stav lze spíše hodnotit jako nepříznivý. Domnívám se, že k navýšení míry zaměstnanosti je rozhodné pro VS ČR zaujmout svá stanoviska k následujícím aspektům. Především by mělo dojít k pokrytí zejména adekvátního personálního obsazení, dále by měl být důraz kladen na hledání pracovních příležitostí nejen uvnitř nýbrž i mimo objekty věznic s úmyslem rozšířit kvalifikaci vězeňské populace. Musíme však vzít na vědomí, že shánění pracovních příležitostí pro odsouzené není jednoduchou záležitostí. Působí

zde i závislost na zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti v České republice. Nejvíce jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženy osoby s nízkým nebo žádným vzděláním. Při posuzování možnosti zaměstnávání odsouzených je třeba vzít na vědomí sociální a ekonomickou úroveň těchto osob. Většina odsouzených má nízkou úroveň vzdělání, některá povolání se vyskytují jen zřídka. Celkově se zhoršuje kvalita vězeňské populace z hlediska možnosti pro ni vytvářet vhodné pracovní příležitosti. Mělo by docházet především k zajištění pracovních míst v rámci jednoduchých pracovních úkonů (např. kompletace nábytku atd.), tedy tam, kde není zapotřebí zvláštních pracovních nástrojů.

Věznice jako instituce nejsou v popředí zájmu naší společnosti. VS ČR je dlouhodobě podfinancována, v souvislosti s ekonomickou krizí se stává objektem šetření ze státního rozpočtu. Vnímám zde laxní přístup státu, který zcela opomíjí důležitost práce odsouzených osob pro splnění účelu výkonu trestu. Nezanedbatelnou roli k posílení finančního rozpočtu této služby by mělo sehrát i vhodné nastavení podmínek veřejných zakázek, aby se jich mohly zúčastnit i střediska vlastní výroby VS ČR zaměstnávající odsouzené. Nepovažuji ani za nemyslitelnou onu možnost, kdyby byly státní instituce povinny přednostně nakupovat zboží u firem zaměstnávající odsouzené. Nelze opominout i snahu hledat odbyt pro výrobky hospodářských středisek.

Jinou příležitost k získání finančních prostředků lze spatřovat i v případném navýšení finanční částky u kázeňského trestu pokuty a u institutu odpovědnosti odsouzeného zaviněným porušením povinnosti stanovenou ZVTOS škodu na majetku státu, se kterým VS ČR hospodaří. Od přijetí zvolené zákonné úpravy vývoj cen dostal velkých změn, tudíž by bylo příhodné dosavadní hranici 10 000 korun zvýšit. Dále by měly být realizovány častější projekty v rámci VS ČR za účasti finančních mechanismů programů Evropské Unie a jiné zahraniční pomoci. Vystává zde i otázka eventuálního zrušení institutu souhlasu odsouzených se zaměstnáváním u jiného subjektu, než je věznice nebo veřejnoprávní subjekty. Pakliže se budeme ubírat tímto směrem, trůfám si říci i přes možný nesouhlas některých, že před námi stojí resp. před Ministerstvem práce a sociálních věcí jako jejího gestora, revize Úmluvy č. 29 o nucené nebo povinné práci, která v tomto směru, dle mého názoru, sice hraje význačnou roli, ale postrádá aktuálnost.

Problematickým se jeví i spolupráce institucí ve státní správě, mělo by dojít ke zlepšení institucionální kontinuity, k součinnosti třetích osob a to jiných orgánů

státní správy, které evidují údaje o pobytu, sociálních a majetkových poměrech, opět formou legislativní úpravy speciálních právních norem těchto správních orgánů. Předávání informací mezi státními orgány by mělo za důsledek zrychlení a zefektivnění mechanismu vymáhání pohledávek za osobami ve výkonu trestu odnětí svobody tak i za propuštěnými. Pro představu uvedu příklad na vyplácení důchodu. Legislativní změnou příslušného zákona by mělo dojít k tomu, že v momentě, kdy se plátce důchodu dozví o skutečnosti, kdy oprávněný je ve výkonu trestu odnětí svobody, bude povinen zasílat důchod oprávněnému do věznice, tj. místa jeho pobytu. Jinak totiž dochází k tomu, že VS ČR velice složitě zjišťuje a ověřuje poznatky o vyplácených příjmech, neboť se nemůže opřít o zákonná oprávnění zjišťovat majetkové poměry potenciálních ani reálných dlužníků. Postižení důchodu, který je zasílán mimo věznici, na základě výkonu rozhodnutí je zdoluhavý proces a ve většině případů neuskutečnitelný, jelikož dlužníci mají u orgánů správy sociálního zabezpečení zpravidla přednostní pohledávky, včetně pohledávek vzniklých z trestné činnosti, pro kterou vykonávají výkon trestu odnětí svobody. Příjemcem důchodu je dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, nejen oprávněný ale i jeho zákonný zástupce anebo zvláštní příjemce.

Další úskalí spatřuji v postavení zdravotnického zařízení VS ČR v duchu současné právní úpravy. Veškeré úhrady od zdravotních pojišťoven za zdravotní péči poskytnutou pojištěncům a vybrané regulační poplatky jsou příjmem státního rozpočtu a nelze je využít pro potřeby zdravotnických zařízení VS ČR oproti jiným zdravotnickým zařízením spadající pod resort Ministerstva zdravotnictví. Bylo by vhodné stanovit, že příjmy z regulačních poplatků hrazených VS ČR v souvislosti s poskytováním zdravotní péče resp. služeb nebudou součástí příjmů státního rozpočtu, ale příjmem zdravotnického zařízení VS ČR. Realizace návrhu na řešení této problematiky není možná bez patřičné legislativní úpravy.

V kontextu všech informací jsem vyhodnotila, že pokud nenastanou změny v myšlení avšak i ve faktických podmínkách nastolených pro zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody a k iniciování legislativní úpravy, budou se snahy o nápravu těchto osob mýjet s účinkem.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ZVTOS	Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů
VS ČR	Vězeňská služba České republiky
GŘ VS ČR	Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky
MSP	Ministerstvo spravedlnosti
SHČ	Středisko hospodářské činnosti
ŘVTOS	Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody
ZVSJS	Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční Stráži České republiky
PZN	Provozovny hospodářského střediska
Úmluva č. 29	Úmluva č. 29 o nucené nebo povinné práci
EVP	Evropská vězeňská pravidla

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010

Černíková, V. a kol: Sociální ochrana terciární prevence, její možnosti a limity. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2008

Gruntorád, J., Uhl, P.: O československém vězeňství. Praha: ORBIS – nakladatelství, 1990

Kýr, A., Kafková, A., Fábryová, L.: Z minulosti do přítomnosti pankrácké věznice. Tiskárna Vazební věznice Praha – Pankrác, 2009

Malá, D. :Vězeňství po česku II.Blansko: Nakladatelství DUHA Press, 2009

Mařádek, V.: Výkladový slovník penologie. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003

Mitchel P. R.: Prison and Prison Systems: A Global Encyclopedia. Westport: Greenwood Publishing Group, Inc. 2006

Motejl, O., Varvařovský, P. a kol.: Vězeňství. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010

Nedorost, I.: Vězeňství a správa vězeňství v ČR. Brno: Masarykova univerzita, 1995

Tolar, J.: Základní vězeňské předpisy. Praha: Ústředí české advokacie, 1978

Van Zyl Smit, D., Dünkel, F.: Imprisonment Today and Tomorrow. Second edition. The Hague: Kluwer Law international, 2001

Odborná periodika:

Dolejší, J.: Pankrácká věznice je tu už 120 let. České vězeňství, 2009, č. 4

Francová, E.: Valdice - Nová pracovní místa. České vězeňství, 2010, č. 1

Hodnotová, I. : Věznice v Českém středohoří. České vězeňství, 2011, č. 1

Káplová, V.: Vazební věznice České Budějovice. České vězeňství, 2011, č. 4

Krejčířová, D. : Vazební věznice BRNO. České vězeňství, 2011, č. 2

Kurdíková, L.: Zaměstnávání vězňů před šedesáti lety a dnes. České vězeňství, 2010, č. 3

Kýr, A., Kafková, A.: Pankrácká věznice v období historických změn. Historická penologie, 2009, č. 3

Kýr, A.: Pankrácká věznice v období 1. republiky. Historická penologie, 2009, č. 2

Kýr, A., Řeháček, M., Gonsa, H.: Koncepce rozvoje vězeňství v ČR. Příloha časopisu České vězeňství, 1998, č. 1

Kýr, A.: Vývoj situace ve vězeňství po 17. listopadu 1989. Historická penologie, 2005, č. 3

Nágl, J.: Odolovští vězňové restaurují housle. České vězeňství, 2011, č. 1

Nosál, M.: Zamestnávanie obvinených v Ústave na výkon väzby v Banskej Bystrici. České vězeňství, 2011, č. 1

Pokorný, P.: Vězni pomáhají městu. České vězeňství, 2010, č. 2

Red.: Zaměstnávání odsouzených v roce 2005. České vězeňství, 2006, č. 3

Red.: Vyšší zaměstnanosti brání nedostatky práce i vězňů. České vězeňství, 2009, č. 2

Red.: Vězňové postavili dětem bobovou dráhu. České vězeňství, 2010, č. 1

Red.: Věznění mladistvých: přisnost a porozumění. České vězeňství, 2009, č. 3

Red.: Mladistvé odsouzení se rády vzdělávají. České vězeňství, 2009, č. 3

Uhlík, J.: Svatováclavské trestnice. České vězeňství, 1993, č. 1

Internetové zdroje:

<http://chartsbin.com/view/eqq>

www.zatvor-rg.hr

www.zvjs.sk

<http://www.hlecom.cz/dokumenty/LP2010-final.doc>

www.bayefsky.com

<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/zakladni-informace-4/>

www.ok.cz/iksp/

www.vstisk.cz

<http://de.wikipedia.org/wiki/Gef%C3%A4ngnis>

<http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

http://zpravy.idnes.cz/za-mrizemi-je-precpano-vezni-zaluji-stat-za-malo-mista-v-celach-pby-/domaci.aspx?c=A111023_150017_domaci_taj

<http://tn.nova.cz/zpravy/domaci/milionove-podvody-ve-veznici-valdice-vezni-se-vyhybali-splaceni-dluhu.html>

http://zpravy.idnes.cz/nku-vezen-stal-882-korun-denne-stat-od-nej-vymohl-dvacetikorunu-p68-/domaci.aspx?c=A110715_145149_domaci_cen

<http://www.nku.cz/cz/media/>

<http://justiceservices.gov.mt>

Právní předpisy:

Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD

Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně souvisejících zákonů

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv

Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby

Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky

Zákon č. 506/1990 Sb., o Úmluvě o nucené nebo povinné práci

Zákon č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod

Vyhláška č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby

Vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody

Nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody

Vyhláška č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů

Judikatura:

Stanovisko Veřejného ochránce práv ze dne 9. 1. 2008, sp. zn. 1773/2007/VOP/PM

Usnesení Ústavního soudu ze dne 4. 2. 2010, sp. zn. II. ÚS 3229/09

Ostatní publikace:

Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky: Evropské vězeňské systémy – Sborník z mezinárodní konference. Praha. 2004

České věznice. Czech Prisons. Vězeňská služba ČR. Tiskárna Ministerstva vnitra ČR, 2006

České věznice. Czech Prisons. Vězeňská služba ČR. Tiskárna Vazební věznice Praha – Pankrác, 2008

Domácí řád pro c. k. mužskou trestnici v Praze vyjma oddělení pro trestance mladého věku, Praha 1889, nákladem c. k. vrchního zastupitelství, ze dne 28. 5. 1889, č. 8091/min pr

RESUMÉ

One of the elementary conditions of the imprisonment is obligation to work. The work of prisoners is no longer perceived as a repressive tool, contrary, it is attributed to positive educational importance. It is an integral part of the treatment program for convicts, it seeks about to re-integrating individual into normal society and the creation of prosocial behavior, primarily through the acquisition of qualifications, personal increasing levels of knowledge, job skills or necessary basic work habits. First of all, it is also essential for the reduction of recidivism.

Sentenced prisoners from the most part lack the basic work habits, which is ultimately the result of their crime. Failure to create work habits binds to a loss of sense of responsibility, greater fluctuations in the future employment, encourages the search easy and quick profits and reliance on family or social network. For prisoners who do not work, is than hard to adapt to the labor market, after their release, and this leads to their failure. The employment of prisoners not only increases their standard of living, but also is a tool for reimbursement costs of punishment, the enforcement, costs of proceedings and also the costs relating to maintenance obligations and debts against victims of crime. Sentenced prisoners are involved in the payment of daily overhead costs of imprisonment and this also contribute to reduce the state budget deficit.

The purpose of my thesis is to analyse the current legal situation of discussed area and state the negative aspects. I consider it useful to to specify the relation of labour legislation to employment of the prison population. I also try to find out where the obstacles lie in the direct employment of convicted persons to other business entities. The subject of my interest is to suggest possible legislative changes and the possible establishment of new conditions.

The reason for my research is that between the public predominate a misconception, that the prison is for sentenced prisoners a form of long-term leave, may not work, resting at their cell, read or sleep, or have access to the lounge where they can watch TV. This all the comfort, including food, heat and water is than paid from taxes, which are transferred to the state budget. I come out from the fact that the public has limited quota information, is based on lack of knowledge of the basic theses and rules given for imprisonment. The public do not know that the sentenced

prisoner under certain conditions has to work. It should be noted that, for example, boarding of prisoners is subject to certain standards and compliance is strictly monitored. by The European Committee against torture, the conditions of employment is monitored by the Ombudsman, Czech Helsinki Committee etc.

The thesis is divided into eight chapters, each of them dealing with different aspects of employment of sentenced prisoners in Czech prisons. Chapter one gives an interpretation of the history of employing prison population with a focus on Prag Pankrac Remand Prison since its inception in 1993 and introduces with contemporary conditions for their subsequent confrontation with the present. The next chapter defines legislation of mentioned materia in relation to labor regulations. The chapter is subdivided to a several parts, which explains the meaning of the Treatment Program for convicts, describes different conditions in employment of remand prisoners and convicted prisoners with the percentual and numerical scale of the employment rate inside and outside of the prison in period from 2009 till 2011.

The classification of convicts in work performance is contained in chapter three. This chapter is subdivided into five parts. In classifying prisoners to work is particularly relevant to his medical classification, as discussed in part one. Part two discuss about the obstacles in the internal arrangement of health classification area. Next chapter deals with the placement of the convict to work according to differentiation of individual prisons. In forth part are mentioned primary differences between employment of prisoners and employment of classic employee according to labour code. The last part highlights the factors affecting the employment rate. The key part is the fourth chapter, which describes the forms of employment, further analyzes the scope of the Public Procurement Act in relation to Prison Service of the Czech Republic.

Chapter five focuses on labor remuneration of its billing and debt collection difficulties for convicts. From my thesis shows that for increasing of employment levels is needed to increase the number of employees and should be given emphasis to finding jobs, not only within but also outside the prison buildings. The concept of working hours and conditions of employment under the provisions of the Labor Code is explained in chapter six. The penultimate section is devoted to working prisoners responsibility for damage and security conditions in the event of an accident at work injury. The conclusion presents particular working conditions

and opportunities of some czech prisons and differences of european prison systems of employment.

Sources and documents are consisted from relevant legislation, expertise literature, but especially from the articles taken from expertise magazines. Individual chapters are completed by own insights and opinions on this subject. To strengthen the financial budget of the Prison Service should be taken by an appropriate setting conditions of public contracts so that could to participace on it own production center of Prison Service of the Czech Republic, which employes convicts, option to purchase goods from companies employing convicts and finding outlets for the products of economic center. It is also a need to set the cooperation of institutions in the state administration to transmit information about social and financial circumstances to the effective mechanism for recovery. If will not occure the changes in thinking and also in conditions in the employment of people in prison and to initiation legislative changes, the endeavor to correct such persons will be not effective.

ABSTRAKT

Rigorózní práce se zabývá zaměstnáváním vězněných osob v České republice. Přináší krátký výklad z historie zaměstnávání vězeňské populace, uvádí současné znění dotčené legislativy, především poukazuje na vztah interních předpisů Vězeňské služby České republiky a pracovněprávních předpisů. Seznamuje s odlišnostmi při zařazování obviněných a odsouzených osob do práce. Dále se práce věnuje stanovení základních rozdílů mezi zaměstnáváním vězněné osoby a klasického zaměstnance dle zákoníku práce. Nedílnou její součástí je popis forem zaměstnávání, podmínky stanovení pracovní odměny a pracovní doby. Zároveň je zde zmíněna problematika odpovědnosti za škodu, ať již ze strany vězně nebo jeho zaměstnavatele. V samotném závěru jsou představeny konkrétní pracovní podmínky a příležitosti českých a zahraničních věznic.

Cílem této práce je určit faktory ovlivňující míru zaměstnanosti, specifikovat vztah pracovněprávních předpisů k zaměstnávání vězeňské populace. Rovněž je uveden pokus o rozebrání působnosti zákona o veřejných zakázkách na zaměstnávání vězněných osob, způsobu podpory soukromoprávních subjektů k jejich zaměstnávání a hledání odbytu pro výrobky hospodářských středisek VS. Záměrem této práce je rovněž i naznačení možných legislativních změn.

ABSTRACT

This rigorous work deals with employment of prisoners in the Czech Republic. It provides a brief explanation of the history of employment of the prison population, quoting current legislation, making particular reference to the relationship of the internal regulations of the Prison Service of the Czech Republic to labour law legislation. It introduces the differences in integrating the accused and convicted persons into working activities. The work is furthermore focused on determination of fundamental differences between the employment of an imprisoned person and a regular employee by the Labour Code. An integral part of the thesis is a description of the forms of employment, the conditions determining the work remuneration and the working time. At the same time, there is a mention of the issue of liability for damage, either from the side of the prisoner or his employer. In conclusion, the specific working conditions and opportunities of Czech and foreign prisons are presented.

The aim of this work is to identify factors affecting the employment rate, to specify the relation of labour legislation to employment of the prison population. An attempt is also made to check the application of the Code on Public Procurement for employment of imprisoned persons, the way to encourage private subjects to their employment and to seek marketing for the products of the economic centres of the Prison Service of the Czech Republic. The intention of this work is also to suggest possible amendments to legislation.

KLÍČOVÁ SLOVA:

zaměstnávání vězněných osob

povinnost pracovat

pracovní odměna

KEYWORDS:

the employment of prisoners

obligation to work

work remuneration